

Dossier ICC



Dossier
ICC

Inhoud

Leeswijzer

6

Van visie naar beleid

10

- 1 Passie en inspiratie
- 2 Rollen en competenties
- 3 Visie
- 4 Beleid
- 5 Samen visie en beleid uitzetten
- 6 Visie en beleid overdraagbaar maken

12

18

22

28

34

38

Cultuur en onderwijs

44

- 1 Cultuuronderwijs
- 2 Kerndoelen en tussendoelen
- 3 Werken met leerdoelen
- 4 Creativiteit en het creatief proces
- 5 Vakken in samenhang
- 6 Doorlopende leerlijnen
- 7 Cultuuraanbod

46

52

58

62

66

70

74

Van plan naar aanpak

80

- 1 Het maken van een cultuurprogramma
- 2 Selecteren van cultureel aanbod
- 3 Zelf culturele activiteiten ontwikkelen
- 4 Geldbronnen
- 5 Budgetteren en begroten
- 6 Taken en taakverdeling
- 7 Draagvlak voor verandering
- 8 Samenwerkingsverbanden en netwerken
- 9 Communicatie en publiciteit
- 10 Lessen uit de cultuuronderwijspraktijk: evalueren

82

88

94

98

104

108

114

122

124

128

Leeswijzer Dossier ICC

Voor de interne cultuurcoördinator (icc'er)

Waarom een dossier voor de icc?

Dit dossier is speciaal geschreven voor leerkrachten die de icc-cursus volgen. Het bestaat uit drie delen en bevat alle basisinformatie uit de cursus die je nodig hebt om het cultuurbeleid voor je school te maken. Je vindt er uitleg over aspecten waar je mee te maken krijgt als icc'er en bronnen, werkvormen en tips die je helpen je icc-taak goed uit te voeren. Dit dossier is daarom ook een handig naslagwerk voor icc'ers die al een tijdje werkzaam zijn.

Indeling van dit dossier

Deel 1 gaat over jou als icc'er en jouw drijfveren om als icc'er aan de slag te gaan. Van daaruit sla je de brug naar het team en de school. Na hoofdstuk 1 weet je de belangrijkste dingen over de ontwikkeling van visie en cultuurbeleid. Ook biedt dit hoofdstuk handige werkvormen die je kunt toepassen in je team. Zie dit als aanvulling op de werkvormen die je icc-trainer je aanreikt.

Deel 2 gaat over de inhoud van cultuuronderwijs. Waaruit bestaat cultuuronderwijs voornamelijk? Welke verbanden zijn er met andere vakken? In welke vormen kun je cultuuronderwijs aanbieden aan leerlingen? Welke begrippen kom je zoal tegen?

Deel 3 gaat over de onderdelen van het cultuurbeleidsplan zoals geldzaken, het selecteren van cultuur-aanbod en het creëren van draagvlak voor een verandering in school.

Hoe gebruik je dit dossier?

Je ontvangt dit dossier van je icc-trainer. Deze persoon geeft aan welke rol het dossier speelt in de cursus. Het is handig om het dossier in elk geval tijdens de cursus een keer door te lezen, dan staat immers de aandacht voor je ontwikkeling als icc'er centraal en weet je ook wat je eraan kunt hebben. Weet dat elk onderdeel van de cursus terug te vinden is in dit dossier en dat er handige tips in staan die je helpen bij elke stap in de ontwikkeling van visie en beleid.

Voor de trainer

Hoe kan ik Dossier ICC onderdeel laten zijn van de cursus?

Dossier ICC is afgestemd op hoe de meeste cursussen zijn opgebouwd. Als icc-trainer kun je dit dossier op verschillende manieren aanbieden aan je cursisten, afhankelijk van hoe je jouw cursus hebt ingericht. We adviseren om samen de inhoudsopgave te bekijken zodat icc'ers weten wat zij waar kunnen vinden, en om het lezen van het dossier in elk geval tijdens de cursus als huiswerk aan te bieden.

Het dossier bestaat uit drie delen. Je kunt tijdens de eerste drie bijeenkomsten steeds een deel te lezen aanbieden, zodat de icc'er stevig aan de visie- en beleidsontwikkeling kan beginnen, dit verspreiden over alle cursusbijeenkomsten, of je kiest gericht hoofdstukken uit de drie delen uit, passend bij de inhoud van de cursusbijeenkomsten.

In het dossier staat een aantal werkvormen die je ook als trainer kunt gebruiken in de cursus. Deze, en andere ideeën voor werkvormen zijn ook te vinden in de Teams-trainersomgeving van LKCA.

Heb je aanvullingen, vragen of opmerkingen? Laat het ons weten via info@lkca.nl.

1

2

3

Van visie naar beleid

	10
1 Passie en inspiratie	12
2 Rollen en competenties	18
3 Visie	22
4 Beleid	28
5 Samen visie en beleid uitzetten	34
6 Visie en beleid overdraagbaar maken	38

Van visie naar beleid



Door cultuuronderwijs leren kinderen betekenis te geven aan de wereld waarin ze leven. En die wereld verandert steeds sneller: economisch, technologisch en cultureel. We verwachten van kinderen dat ze met die veranderingen kunnen omgaan, elkaar kunnen begrijpen, zich kunnen uiten en de samenleving van de toekomst kunnen vormgeven.

Als interne cultuurcoördinator (icc'er) ga je een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen door cultuuronderwijs. Een veelomvattend begrip, verweven in verschillende leergebieden en daarom ben jij als cultuurcoördinator belangrijk! Je geeft samen met je team richting aan de invulling ervan, zodat het past bij de kinderen en het team op jullie school. Dat begint bij een visie op cultuuronderwijs die helpt een omgeving te creëren waarin kinderen hun cultureel bewustzijn en cultureel vermogen goed kunnen ontwikkelen. Als icc'er ben je de motor van dit proces.

Dit dossier helpt je die leeromgeving vorm te geven en bevat de informatie die je nodig hebt om je taak als icc'er uit te voeren. Maar we beginnen bij wat jou drijft om als icc'er aan de slag te gaan!

1 Passie en inspiratie

In Nederland is geen school te vinden die niet aan cultuuronderwijs doet. Maar er zijn wel grote verschillen. De ene school ademt cultuur, de andere school pakt hier en daar een excursie of voorstelling mee en werkt nog niet planmatig aan leerdoelen voor cultuuronderwijs. In het belang van de ontwikkeling van kinderen en de gelijke kansen waar we in Nederland naar streven, is het belangrijk dat elke school een stevig cultuurprogramma ontwikkelt dat minimaal voldoet aan de kerndoelen. Dat mag niet alleen afhankelijk zijn van de passie en inspiratie van de teamleden op de school, maar het is wel een grote factor die meespeelt bij het ontwikkelen van een visie op cultuuronderwijs en de uitvoering in de praktijk.

In dit hoofdstuk beginnen we daarom bij de motor van ons handelen: passie en inspiratie. Waar word ik warm van? Waarom doe ik de dingen die ik doe? Waarom vind ik iets belangrijk? Hoe ontdek ik waar ik inspiratie vandaan haal? Voor een ict'er is het niet alleen belangrijk om te weten hoe het zit met zijn eigen inspiratie en passie, maar vooral ook hoe hij die kan voeden, anderen kan inspireren en dit in anderen kan aanwakkeren.

Passie is het persoonlijke 'verhaal' dat verborgen zit achter onze dagelijkse manier van doen. De een is met veel plezier boekhouder, terwijl dat beroep voor een ander een schrikbeeld is. Een acteur staat het liefst op een podium voor een volle zaal met publiek, terwijl bij iemand anders het angstzweet uitbreekt als hij daar alleen maar aan zou denken.

Over onze drijfveren praten we meestal in termen van hartstocht, met overgave, met grote inzet, onontkoombaar, gedreven, je hart volgen ... Allemaal woorden om greep te krijgen op de drijfveren die achter ons gedrag verborgen liggen. In feite hebben we het over de kern of energiebron van waaruit we handelen en in de wereld staan.

Niet iedereen schept er genoeg in om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling. En van de mensen die daar wel warm voor lopen, wordt niet iedereen

enthousiast om daarin cultuur een belangrijke rol te geven. Passie is te vinden in de dingen waar je warm voor loopt. Andersom kun je je passie ook ontdekken door het tegengestelde op te sporen: wat laat je koud?



PASSIE-OEFENING 1

Een eerste stap om meer greep te krijgen op je drijfveren kan zijn om heel eenvoudig twee briefjes te nemen. Op het ene briefje schrijf je 'Ik word warm van ...' en op het andere 'Wat me helemaal koud laat is ...'

Maak op beide briefjes een lijstje van tien onderwerpen die voor jou erbij passen. De lijstjes hoeven niet in één keer klaar te zijn. Je kunt ze op je bureau leggen en gedurende de week langzaam aanvullen, veranderen of aanpassen. Als je denkt dat de lijstjes kloppen, bekijk je ze goed en ga je per lijstje op zoek naar de overeenkomsten tussen de onderwerpen die je hebt verzameld. Probeer die overeenkomst zo kort mogelijk te beschrijven.

Vergelijk de samenvatting van beide lijstjes en ga na of ze ook elkaars tegengestelde zijn. Waarschijnlijk ben je je passie op het spoor. De drijfveer van waaruit je werkt. Probeer op basis van die tegenstelling je passie te verwoorden. In een gesprek met een collega kun je nagaan of anderen dat in jou herkennen.

Op zoek naar je passie

Om een zinvolle invulling te kunnen geven aan je rol als ict'er, is het belangrijk om erachter te komen waar jij jouw energie vandaan haalt. Dat is immers de basis van waaruit je handelt. In de boven beschreven oefening ga je op zoek naar de drijfveren

achter de dingen die je doet. Een omgeving waarin je jouw passie kunt realiseren, zul je als prettig ervaren. Een omgeving die geen ruimte laat voor je passie of die een beroep doet op zaken die niet passen bij jouw passie, maakt je minder gelukkig en zorgt ervoor dat je minder goed functioneert. Dan wordt passie een probleem in plaats van een energiebron. Het is dan zaak erachter te komen hoe je een omgeving kunt vinden of creëren waarin je wel tot je recht komt. In coachingstrajecten zijn veel instrumenten ontwikkeld om passies (en problemen met passies) zichtbaar te maken. De meeste modellen zijn erop gericht om vanuit zichtbaar gedrag stap voor stap op zoek te gaan naar de bron van dat gedrag. De veronderstelling is dat je gedrag de uitkomst is van een combinatie van innerlijke drijfveren en de omgeving. Bovendien is de veronderstelling dat als je je bewust bent van je drijfveren, dat energie en inzicht geeft om je gedrag daaraan aan te passen en te veranderen. Te leren dus. Hieronder beschrijven we kort een aantal coachingsinstrumenten dat kan helpen je passies en drijfveren zichtbaar te maken.

Niveaus van Dilts en Bateson en de Ui van Korthagen

Ieder mens heeft in meer of mindere mate de behoefte om te veranderen en zich te ontwikkelen. Om blijvend te ontwikkelen en veranderen is het waardevol inzicht te krijgen in het niveau waarop je denkt. Ontwikkeling en verandering worden in grote mate bepaald door de wijze waarop we denken en leren. Dilts en Bateson beschrijven het menselijk gedrag in de vorm van zes hiërarchische niveaus. Op het eerste niveau gaat het om de omgeving. Het hoogste niveau gaat om zingeving. Tussen omgeving en zingeving worden gedrag, capaciteiten, waarden/

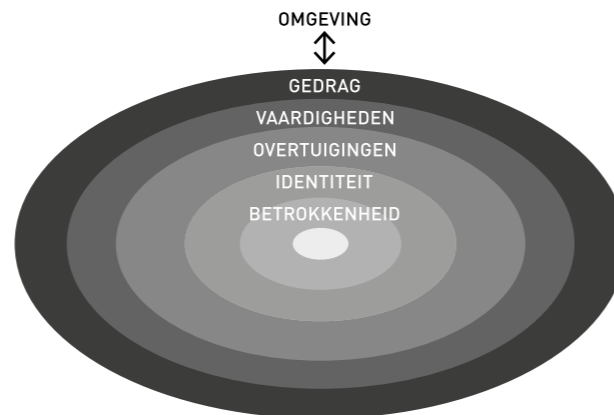


overtuiging/normen en identiteit geplaatst. [Lees meer over de niveaus van leren en veranderen van Dilts.](#)

Schematisch ziet het model er als volgt uit:



Op basis van dit model ontwikkelde Fred Korthagen de Ui van Korthagen. Daarin worden de niveaus van Dilts en Bateson gezien als de rokken van een ui. Door die een voor een af te pellen, kom je uiteindelijk bij de kern. De buitenste rok van de ui is de omgeving waarin je functioneert. De volgende rokken worden gevormd door gedrag, bekwaamheden, overtuigingen, identiteit, betrokkenheid. In schema:



Aan ieder niveau (of uienrok) is een kernvraag gekoppeld:

<i>Omgeving</i>	<i>Waar ben ik? Welke invloed oefent mijn omgeving uit?</i>
<i>Gedrag</i>	<i>Wat doe ik?</i>
<i>Vermogens, vaardigheden</i>	<i>Wat kan ik?</i>
<i>Overtuigingen</i>	<i>Wat vind ik? Wat denk ik?</i>
<i>Identiteit</i>	<i>Wie ben ik?</i>
<i>Betrokkenheid</i>	<i>Wat is je ideaal, je missie?</i>

Het is de bedoeling deze vragen in samenhang te beantwoorden, beginnend bij de vraag in de buitenste ring om uiteindelijk bij je passie uit te komen.



PASSIE-OEFENING 2

Interview elkaar op de zes niveaus. Begin bij het laagste niveau.

Wat kun je concluderen na het gesprek?

Stroken de lagen van het model met elkaar?

Bovenstaande instrumenten worden voor diverse coachingsvragen ingezet. Je kunt aan de hand van een van deze modellen ontdekken of je je passie onder woorden kunt brengen. Je kunt je icc-trainer vragen met je te sparren of dit onderwerp inbrengen in een netwerk-bijeenkomst. Je kunt het model ook gebruiken als leidraad voor jezelf, of voor een gesprek met een collega.

Op zoek naar je inspiratie

Waar passie te maken heeft met innerlijke drijfveren, gaat inspiratie vooral over externe factoren die je passie voeden. Inspiratie zou je het beste kunnen beschrijven als voeding voor je passie. Het is duidelijk dat passie niet gevoed wordt door factoren die vreemd zijn aan die passie. Iemand die zijn passie vindt in de omgang met zoveel mogelijk andere mensen, wordt niet geïnspireerd door een vakantie op een afgelegen plek. En iemand met een passie voor ongerepte natuur wordt niet enthousiast van een vakantiepark.

Passie kun je zien als energie. Energie is niet oneindig en je zult die energie dus moeten aanvullen. Als je zicht hebt op je drijfveren, kun je uitspraken doen over de manier waarop je die kunt voeden. Bovendien merk je dat ook aan jezelf. Inspiratie

haal je uit de dingen waar je warm voor loopt, waar je blij van wordt en waar je energie van krijgt. Wie met voldoening in het culturele domein actief is, zal geïnspireerd worden door exposities, voorstellingen, manifestaties, publicaties en voordrachten en door de verhalen van makers, onderzoekers en ontwikkelaars. Diegene zal enthousiast worden van nieuwe inzichten en daar ook actief naar op zoek gaan. Wie enthousiast is voor het vormgeven van cultuuronderwijs zal bovendien bezoeken aan theaters, musea, podia en dergelijke niet alleen zien als een uitje of een persoonlijke inspiratiebron, maar zal die plaatsen ook als leerbron zien voor mogelijke toepassingen in de eigen praktijk.

Anderen inspireren

In het voorgaande ging het over eigen passie en inspiratie. Als icc'er is het ook je taak om de passie en inspiratie van anderen aan te spreken en verder te ontwikkelen. Dat is een heel ander verhaal. Hoe je anderen inspireert, is afhankelijk van je persoonlijkheid. Het is in ieder geval belangrijk te beseffen dat je anderen alleen kunt inspireren als je dicht bij jezelf blijft. Als je verhalen of ideeën gaat verkondigen die niet bij jou passen, zal de ander niet snel geïnspireerd raken. Probeer als icc'er zo authentiek mogelijk te zijn.

De in het vorige hoofdstuk beschreven instrumenten kun je natuurlijk ook gebruiken als je met een groep collega's aan de slag gaat. Hieronder lees je hoe je hun enthousiasme verder kunt stimuleren.

Enthousiasme

Anderen raken het meest geïnspireerd door enthousiaste, authentieke verhalen en ervaringen. Vertel daarom vaak over wat je hebt gezien en meemaakt in het domein waar jij je passie en inspiratie vindt. Laat collega's via de mail weten dat je naar een tentoonstelling bent geweest en dat je daar een prima idee hebt opgedaan voor de bovenbouw. Geef tips en praktische ideeën. Laat je eigen enthousiasme doorklinken.

Neem eens een collega mee als je naar een voorstelling of concert gaat. Stel voor het personeelsdagje een culturele bestemming te geven. Hang affiches op van interessante voorstellingen

en lezingen die makkelijk bereikbaar zijn. Vul het tijdschriftenrek in de personeelskamer met knipsels, affiches en ander informatiemateriaal over culturele activiteiten. Nodig tijdens de lunch medewerkers van plaatselijke culturele instellingen en verenigingen uit om mee te lunchen en samen ideeën te ontwikkelen voor een bezoek van kinderen. Begin een blog als icc'er. Zet onder elk bericht een korte suggestie die je in de klas kunt gebruiken. Richt een vitrine in op een centrale plaats met objecten die steeds op een andere manier het gesprek over cultuur richting geven. Stuur een appje aan collega's op het moment dat je ergens cultuur hebt opgesnoven. Kortom: laat je eigen inspiratie voortdurend op een enthousiaste en authentieke manier zien. Pieter Mols publiceerde in het magazine Cultuurcoördinator NL 2020 een



artikel over wat icc'ers kunnen leren van de reclamewereld als het gaat over het inspireren van anderen. Lees zijn vier tips in het [online magazine](#).

Draagvlak

Elke school is verplicht cultuuronderwijs een plek te geven. Maar soms kun je je als icc'er toch een roepende in de woestijn voelen. Soms is het stellen van doelen en enthousiasme niet voldoende. Dan is er wellicht iets anders aan de hand. Er is bijvoorbeeld onvoldoende urgentie om met cultuuronderwijs aan de slag te gaan, of collega's voelen zich handelingsverlegen. Het helpt om je te gedragen als een OEN (wees open, eerlijk, nieuwsgierig) en gebruik de techniek LSD (luisteren, samenvatten, doorvragen). Zo is de kans groter dat je de onderste steen boven krijgt.



TIP

Het helpt inzicht te krijgen in de opstelling van je team ten aanzien van cultuuronderwijs. Icc-trainers in Emmen doen dit door de cursisten een voertuig te laten tekenen dat symboliseert hoe de teamleden inclusief de directeur zich gedragen en hoe dit voelt voor de icc'er. Als je de ontwikkeling van cultuuronderwijs als een reis ziet, wat voor voertuig teken je dan? Wie zijn er allemaal in het voertuig aanwezig en welke plek hebben ze? Wie zit er bijvoorbeeld achter het stuur? Staat er ook nog iemand buiten?

In deel 3 lees je meer over de voorwaarden van draagvlak en motivatie.

2

Rollen en competenties

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de invulling van je rol als icc'er: hoe zie jij je rol en hoe passen die in je team en binnen de context van je school?

Er zijn verschillende rollen. Je kunt de coördinator zijn die de zaken voor cultuuronderwijs regelt en afsprekt. Je organiseert en delegeert vervolgens het werk dat moet gebeuren (regisseur). Of je kunt de rol invullen als inspirator van je collega's. Je bent dan veel meer bezig om collega's te ondersteunen in het zelf uitvoeren van culturele activiteiten. Hieronder vind je de rollen van de cultuurcoördinator, met de competenties die erbij horen.

Rollen van de cultuurcoördinator

- De *reflector* reflecteert op zichzelf en het ontwikkelproces van de school en faciliteert de reflectie met het team.
- De *inspirator* voedt en inspireert collega's en ouders.
- De *schatzoeker* is op zoek naar bijzondere en inspirerende parels.
- De *verbinder* betreft culturele partners.
- De *vormgever* geeft vorm aan cultuuronderwijs.
- De *regisseur* coördineert cultuuronderwijs op school, in samenwerking met het team, de directie en/of de cultuurcommissie.

Taken die horen bij de zes rollen van de cultuurcoördinator:

De reflector

- 1 Denkt na over de plek van cultuuronderwijs in het curriculum van de school en kan deze toelichten en bevragen.
- 2 Is bij vernieuwingen in het onderwijs en op school alert op de rol en positie van cultuuronderwijs.
- 3 Reflecteert op de invulling van cultuuronderwijs samen met de directie en het team.
- 4 Signaleert de sterke en zwakke punten van zichzelf en het team, haalt daar leervragen uit en zoekt scholing.

De inspirator

- 1 Is zelf het levende voorbeeld van hoe leuk en belangrijk cultuuronderwijs is.
- 2 Kan het belang van cultuuronderwijs voor de ontwikkeling van kinderen uitleggen.
- 3 Biedt collega's advies en nieuwe ideeën voor cultuurlessen en -projecten.
- 4 Stimuleert tot ouderbetrokkenheid.

De schatzoeker

- 1 Is op zoek naar passende en bijzondere activiteiten voor de leerlingen.
- 2 Is op zoek naar passende en bijzondere activiteiten voor team en directie.
- 3 Doet kennis, inspiratie en nieuwe contacten op via netwerkbijeenkomsten en conferenties.
- 4 Voedt zichzelf met kennis over actuele ontwikkelingen op het gebied van cultuuronderwijs.

De verbinder

- 1 Kent relevante (culturele) partners en instellingen in de omgeving en hun mogelijkheden.
- 2 Is contactpersoon voor externen.
- 3 Gaat, vanuit een vraag van de school, met hen in gesprek over samenwerking.
- 4 Werkt samen met de (culturele) partners aan de ontwikkeling van duurzaam cultuuronderwijs.

De vormgever

- 1 Actualiseert samen met collega's (intern en extern) het cultuurplan en de visie op cultuuronderwijs.
- 2 Beoordeelt activiteiten en aanbod; passend bij de visie/het plan van de school.
- 3 Maakt samen met het team en directie keuzes voor het cultuurprogramma (activiteitenplan), dat wordt ingebed in het curriculum, ook na- en buitenschools.
- 4 Stimuleert (of geeft plek aan) vernieuwende en passende culturele activiteiten en projecten.

De regisseur

- 1 Zorgt dat cultuuronderwijs in team- en bouwvergaderingen blijvend besproken wordt.

- Houdt zicht op tijd en geld, en maakt hier afspraken over om het cultuurprogramma en de icc-taken naar behoren uit te kunnen voeren.
- Houdt het team up-to-date op het gebied van cultuuronderwijs.
- Delegeert taken betreft cultuuronderwijs aan het team.

Deze beschrijving, plus een digitale tool om je profiel met rollen en taken als cultuurcoördinator in kaart te brengen, vind je op de website van LKCA.



Ken je kwaliteiten

Om je rol als icc'er goed te kunnen vervullen is het natuurlijk belangrijk dat je jezelf kent. Waar liggen jouw kwaliteiten? Wat heb je voor de gekozen rol allemaal nodig en wat mis je nog? Wat moet je nog verder ontwikkelen? Je kunt niet overal even goed in zijn, maar als je je sterke kanten kunt vertalen naar de invulling van jouw rol als icc'er, heb je de meeste kans van slagen. Hoe je een rol vervolgens invult is niet alleen afhankelijk van je eigen voorkeuren, maar moet ook passen in het functioneren van het hele team.

Collega's kunnen jou ook helpen om te reflecteren op jouw sterke kanten en waar je nog in kunt groeien. Ze kennen je goed en kunnen je helpen om jouw kwaliteiten helder te krijgen. En zit er een rol bij die jij minder makkelijk vervult, dan kun je ook collega's vragen om die rol op zich te nemen. Om het beeld van je sterke kanten en valkuilen in je mogelijke rol binnen een team beter in beeld te krijgen zijn er ook tests ontwikkeld. Die tests geven natuurlijk nooit een sluitend en eenduidig antwoord, maar ze kunnen je zoekproces wel ondersteunen, zoals de kernkwaliteitentest.

Kernkwaliteiten

Met het kernkwaliteitenonderzoek breng je je eigen sterke en zwakke kanten in beeld. Volgens de bedenker Daniel Ofman is een kernkwaliteit de specifieke sterkte die iemand kenmerkt. Iemand kernkwaliteit kan bijvoorbeeld zijn dat hij heel daadkrachtig is. Bij iedere kernkwaliteit hoort ook een valkuil, de keerzijde van die kwaliteit. Bij daadkracht zou dat bijvoorbeeld drammerigheid kunnen zijn.

Als je kernkwaliteit sterk ontwikkeld is, ben je in relaties met anderen 'allergisch' voor mensen met de tegengestelde kernkwaliteit. Daadkrachtige mensen hebben vaak moeite met mensen die zich passief opstellen.

De uitdaging is om je valkuil met het tegenovergestelde kwaliteit te compenseren. In ons voorbeeld zou een daadkrachtig iemand zich moeten oefenen in bijvoorbeeld geduld.

Belbin-test

Je opereert natuurlijk niet in je eentje, maar als teamlid. Deze groepsrollentest van Belbin gaat ervan uit dat een sterke groep bestaat uit mensen met verschillende soorten rollen. Hij maakt een onderscheid tussen functionele, organisatorische en persoonlijke rollen. Een team met alleen maar creatievelingen verzandt snel in een overvloed aan ideeën zonder dat er daadwerkelijk actie ondernomen wordt. Als je aan die groep iemand met organisatietalent toevoegt, komen die ideeën wel van de grond. Een groep met alleen maar goede organisatoren zal weinig te organiseren hebben, omdat er geen ideeën zijn. Het gaat in een goed team vooral om de mix van rollen. Deze test is erop gericht te onderzoeken welke rol het beste bij je past. Door de test samen met je collega's te doen, krijg je beter inzicht in jullie team als geheel.

De Belbintest kun je hier invullen.



De cultuurcoördinator: rollen en competenties

De reflector reflecteert op zichzelf en het ontwikkelproces van de school en faciliteert de reflectie met het team.

- Denkt na over de plek van cultuuronderwijs in het curriculum van de school en kan deze toelichten en bevragen.
- Is bij vernieuwingen in het onderwijs en op school alert op de rol en positie van cultuuronderwijs.
- Reflecteert op de invulling van cultuuronderwijs samen met de directie en het team.
- Signaleert de sterke en zwakke punten van zichzelf en het team, haalt daar leervragen uit en zoekt scholing.

De inspirator voedt en inspireert collega's en ouders

- Is zelf het levende voorbeeld van hoe leuk en belangrijk cultuuronderwijs is.
- Kan het belang van cultuuronderwijs voor de ontwikkeling van kinderen uitleggen.
- Biedt collega's advies en nieuwe ideeën voor cultuurlessen en -projecten.
- Stimuleert tot ouderbetrokkenheid.

De schatzoeker is op zoek naar bijzondere en inspirerende parels

- Is op zoek naar passende en bijzondere activiteiten voor de leerlingen.
- Is op zoek naar passende en bijzondere activiteiten voor team en directie.
- Doet kennis, inspiratie en nieuwe contacten op via netwerkbijeenkomsten en conferenties.
- Voedt zichzelf met kennis over actuele ontwikkelingen op het gebied van cultuuronderwijs.

De vormgever geeft vorm aan cultuuronderwijs

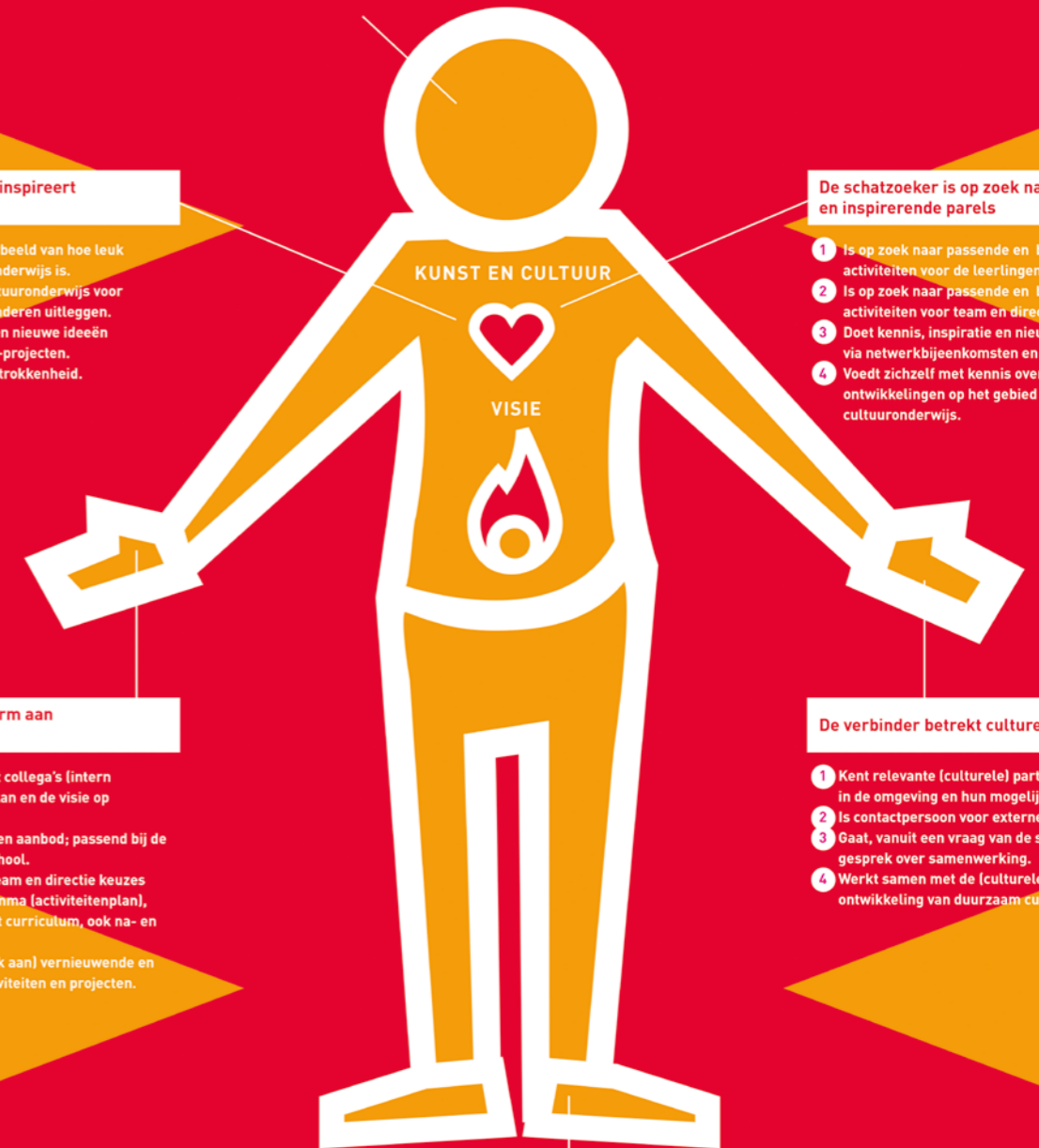
- Actualiseert samen met collega's (intern en extern) het cultuurplan en de visie op cultuuronderwijs.
- Begoordeelt activiteiten en aanbod; passend bij de visie/het plan van de school.
- Maakt samen met het team en directie keuzes voor het cultuurprogramma (activiteitenplan), dat wordt ingebed in het curriculum, ook na- en buitenschools.
- Stimuleert (of geeft plek aan) vernieuwende en passende culturele activiteiten en projecten.

De verbinder betreft culturele partners

- Kent relevante (culturele) partners en instellingen in de omgeving en hun mogelijkheden.
- Is contactpersoon voor externen.
- Gaat, vanuit een vraag van de school, met hen in gesprek over samenwerking.
- Werkt samen met de (culturele) partners aan de ontwikkeling van duurzaam cultuuronderwijs.

De regisseur coördineert cultuuronderwijs op school, in samenwerking met het team, de directie en/of de cultuurcommissie

- Zorgt dat cultuuronderwijs in team- en bouwvergaderingen blijvend besproken wordt.
- Houdt zicht op tijd en geld, en maakt hier afspraken over om het cultuurprogramma en de icc-taken naar behoren uit te kunnen voeren.
- Houdt het team up-to-date op het gebied van cultuuronderwijs.
- Delegeert taken betreft cultuuronderwijs aan het team.



3 Visie

In de voorgaande hoofdstukken hebben we vooral naar onszelf gekeken. Passie en inspiratie vormen weliswaar onze motor, maar er moet wel een bestemming, een doel zijn. Het volstaat niet om de motor stationair te laten draaien of om zomaar een stukje te gaan rijden. Het wordt pas interessant als we de motor gebruiken om ergens te komen. In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar de bestemming: een visie op cultuuronderwijs.

Wat is een visie?

In een visie lees je waarom een school aan cultuuronderwijs doet. Als het goed is hangt alle uitvoering samen met de visie. Waarom doen we wat we doen? En gaan we dat doen, en wat doen we dan?

Is de visie er niet, of onvoldoende doordacht, dan zie je dat vaak terug in de uitvoering. Er zit bijvoorbeeld geen lijn in het programma omdat leerkrachten zich minder bewust zijn van de waarde van cultuuronderwijs voor hun leerlingen, omdat het niet is besproken.

Een visie is altijd gericht op de toekomst. Het is het toekomstbeeld van de uiteindelijke bestemming van onze inspanningen voor de ontwikkeling van de leerlingen. Hoe concreter en helderder het beeld, hoe beter we de betrokkenheid van anderen kunnen gebruiken om de beoogde bestemming te bereiken en hoe eenvoudiger het is om een route daarnaartoe uit te stippelen.

Een visie kun je omschrijven als een idee met de kracht om werkelijkheid te worden.

Waarom een visie?

Het maken van een visie is om de volgende redenen belangrijk:

- Een visie geeft richting aan een gezamenlijk proces.
- Een visie zorgt voor betrokkenheid en draagvlak.
- Een visie stelt je in staat keuzes te maken.
- Een visie maakt het mogelijk anderen aan te spreken op specifieke competenties en vaardigheden.

- Een visie maakt reflectie mogelijk op het gezamenlijke proces.
- Een visie maakt ontwikkeling zichtbaar.
- Een visie zorgt voor structuur in je ontwikkeling.
- Een visie geeft continuïteit, waardoor cultuuronderwijs minder afhankelijk wordt van individuen.

Hoe ontwikkel je een visie?

Een visie formuleer je niet vanuit het niets. De benodigde ingrediënten liggen meestal voor het oprapen. Een visie is het meest sterk als deze onderbouwd is vanuit kennis over cultuuronderwijs, en niet alleen op onderbuikgevoel. In de eerste plaats kun je daarom putten uit theorie over wat cultuuronderwijs doet voor het kind en hier met je teamleden op in gaan. Welke inzichten levert dat op? Wat spreekt aan en waarom? In deel twee van dit dossier komt dat uitgebreid aan de orde.

Maar niemand in het team begint bij nul, iedereen heeft wel een idee van waar cultuuronderwijs aan bijdraagt. De kunst is nu om die ideeën manifest te maken en samen te voegen tot een helder toekomstbeeld waar jullie naar toe kunnen werken. Voor degene die de taak heeft de visie te formuleren, is het dus van groot belang om goed te luisteren en te kijken naar wat er in de school of instelling speelt.

Bij het formuleren van een visie gaat het dus vooral om:

- benoemen wat jullie onder cultuur en cultuuronderwijs verstaan;
- benoemen waarom jullie aan cultuuronderwijs doen: wat betekent het voor de leerlingen;
- het schetsen van een helder toekomstbeeld: wat wil je ermee bereiken voor jouw leerlingen op deze school?

In de visie hou je de laatstgenoemde kort. Een verdere uitwerking van de doelen komt later. Als icc'er ben jij de mentor van het proces dat tot die gezamenlijke visie moet leiden en stuur je het proces aan. Dat betekent dat je samenwerkt met anderen die aan de realisatie van die visie gaan meewerken en dat je rekening houdt met alles wat er al speelt op school en daarbuiten.

In de volgende paragrafen vind je een aantal ingrediënten die je kunnen helpen om dit voor elkaar te krijgen.

De rol van de icc'er bij visie-ontwikkeling

De begeleiding bij het ontwikkelen van een visie van het schoolteam op cultuuronderwijs is de belangrijkste taak van de icc'er. In die visie komen alle zaken samen die te maken hebben met het vormgeven van cultuuronderwijs. De visie op cultuuronderwijs ligt in het verlengde van de algemene schoolvisie. Hier kun je ook ingrediënten uithalen. Bedenk welke rol en bijdrage cultuuronderwijs kan spelen in andere schoolontwikkelingen of schoolambities. Staat er bijvoorbeeld iets over persoonsvorming of talentontwikkeling in de algemene schoolvisie? Dan kun je met het team bespreken of jullie cultuuronderwijs ook zien als een middel om daaraan te werken.

Ook kansengelijkheid is een belangrijk aspect om mee te nemen en te verwerken in je visie of om in een aparte visie op te nemen. Juist bij cultuuronderwijs is de diversiteit die je kunt opzoeken groot en het is van belang om elk kind aan te spreken, wil je dat cultuuronderwijs voor elk kind impact heeft. In deel 2 van dit dossier gaan we daar verder op in. Verderop in dit hoofdstuk reiken we een aantal werkvormen aan voor visie-ontwikkeling.

De vier scenario's van EVI

Een hulpmiddel bij het formuleren van een visie zijn de vier scenario's die voor de digitale vragenlijst EVI zijn ontwikkeld. Deze helpen je om de huidige situatie op school te verwoorden en ondersteunen bij het formuleren van ambities.

EVI

EVI is een zelfevaluatie-instrument voor scholen in zowel het basis- als voortgezet onderwijs waarmee scholen inzicht krijgen in de ontwikkeling van hun cultuuronderwijs. EVI is een hulp: ze helpt je te bepalen hoe het ervoor staat met cultuuronderwijs op jullie school, wat jullie de afgelopen periode gedaan hebben en hoe jullie verder willen. Veel scholen doen al mee met EVI.

Een school die EVI invult, krijgt een uitslag in een dossier met informatie over waar ze staat met cultuuronderwijs, tips en ideeën voor vervolgstappen, de mogelijkheid om advies te vragen en een poster met alle uitkomsten in één oogopslag.



[Cultuureducatie evalueren met EVI \(LKCA\)](#)

Evi (versie 2.0) is ontwikkeld door Stichting Kunst & Cultuur in Drenthe en Groningen, KCR in Rotterdam, Kunstloc in Brabant, Plein C in Noord-Holland, Cultuur Educatief Collectief en Vereniging CultuurProfielScholen PO

De scenario's kunnen op veel niveaus en manieren worden ingezet in het gesprek over cultuuronderwijs. Een van de mogelijkheden is om ze richtinggevend te gebruiken. Het geeft je als icc'er een kader om samen met je team na te denken over een visie. Als je vaststelt in welk scenario de school nu functioneert en welk scenario wenselijk zou zijn gezien de ontwikkelingen op school, heb je een eerste aanzet gemaakt. De EVI-vragenlijst doet dat al voor je.

Scenario 1

De school heeft geen eigen overkoepelende visie op cultuuronderwijs en werkt vanuit de vastgestelde kerndoelen voor cultuuronderwijs. Incidenteel worden overstijgende culturele activiteiten georganiseerd.

Dit betekent concreet voor de visie dat deze er nog onvoldoende is of niet is beschreven.

Scenario 2

De school biedt vanuit een eigen visie op cultuuronderwijs structureel verschillende, min of meer samenhangende, culturele activiteiten aan, en heeft ook taakuren voor de coördinatie hiervan. Dit betekent concreet dat de school een eigen visie op cultuuronderwijs heeft vastgelegd in een cultuurplan. De visie wordt gedragen en geëvalueerd door de directeur en de cultuurcoördinator (icc'er of vakleerkracht bijvoorbeeld). Zij houden het team op de hoogte.

Scenario 3

De school werkt vanuit een eigen cultuurbeleid en samen met de directie (culturele) omgeving aan cultuuronderwijs, en streeft hierbij naar doorlopende leerlijnen en verbinding met andere vakken.

Dit betekent concreet voor de visie dat de school een eigen visie op cultuuronderwijs heeft die als apart onderdeel is uitgewerkt in een schoolplan. De visie wordt met het team ontwikkeld en minimaal jaarlijks geëvalueerd.

Scenario 4

De school biedt vanuit een stevige visie cultuuronderwijs aan, in duidelijke leerlijnen en in samenhang met andere vakken.

Dit betekent concreet voor de visie dat de school de visie op cultuuronderwijs heeft geïntegreerd in haar bredere onderwijsvisie en opgenomen in het schoolplan. Het team voelt zich eigenaar van de visie en plannen, deze zijn een vast onderdeel geworden van de kwaliteitszorg van de school.

Een visie ontwikkel je samen

Betrokkenheid van collega's is een vereiste om tot een gezamenlijk gedragen visie te komen. Dat heeft bovendien als voordeel dat jij je ook ondersteund weet. Werkvormen waarmee je collega's nadrukkelijk betreft in jouw denk- en ontwikkelproces, hebben twee voordelen. Ze leveren jou materiaal om invulling te geven aan de visie die je gaat ontwikkelen. En ze zorgen voor draagvlak bij je collega's, zij ontwikkelen immers mee.

Stel je in gesprekken op als meedenker. Werk het materiaal uit en zorg dat de collega's dat weer onder ogen krijgen en erop kunnen reageren. Dat reageren moet je ook organiseren.

Werkvormen voor visie-ontwikkeling

Wil je starten met visie-ontwikkeling, dan is enige kennis over wat cultuuronderwijs is voor je collega's noodzakelijk. Hiervoor kun je een beroep doen op theorieën over cultuuronderwijs, en je kunt terugvallen op [de definitie van LKCA](#). Ook de filmpjes 'de kaleidoscoop' en [cultureel vermogen](#) zijn verhelderend om met elkaar vooraf te bekijken. In deel 2 van dit dossier gaan we in op kennis over wat cultuur en cultuuronderwijs is.



Definities LKCA



De kaleidoscoop



Cultureel vermogen

Een paar ideeën om ingrediënten voor een visie te verzamelen:

- Vraag je collega's om te kiezen uit een stapel ansichtkaarten, quotes of voorwerpen die voor hun iets zeggen over de waarde van cultuur voor de leerling. Verzamel de uitspraken van je collega's op een groot vel. Waar zitten de gemene delers?
- Maak met elkaar een moodboard waarop jullie de culturele beleving van de leerling tijdens de schoolperiode verbeelden. Hang hier vervolgens woorden aan.
- Laat je collega's opschrijven welke eigenschappen ze hun leerlingen gunnen na acht jaar basisschool. Laat ze vervolgens opschrijven hoe ze dat met cultuuronderwijs willen bereiken. Help de leerkrachten op weg door te bespreken wat cultuur voor henzelf betekent of gebruik de filmpjes van LKCA. Je kunt het ook nog uitsplitsen in bijvoorbeeld erfgoed, beeldend, theater, dans, muziek, film en literatuur.

**TIP**

Het instrument beeldend spreken van Hesther Bruinsma. 'Beeldend Spreken' kan door het inzetten van beeld, in combinatie met dialoog en verwerkingsopdrachten, een bijdrage leveren aan de vorming van een gezamenlijke visie op kunstonderwijs waarin de leerling centraal staat. 'Beeldend Spreken' is ontwikkeld om leerkrachtenteams in het basisonderwijs te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun visie op kunstonderwijs.

De kaarten zijn te bestellen via www.beeldendspreken.nl



praktijken waar de wereld uit is opgebouwd. En tot slot subjectivatie, de uitdaging van persoon-zijn, de vraag van de menselijke vrijheid; het feit dat we in iedere situatie eigenlijk steeds opties hebben, dat we zus of zo kunnen doen, ja of nee kunnen zeggen, met de stroom mee kunnen gaan of



weerstand kunnen bieden. Vorming tot persoon *willen* zijn.'

(Het onderwijs heeft nog veel te leren, Biesta, 18 september 2019).

Cultuuronderwijs komt terug in alle drie de doelen die Biesta beschrijft. Een visie is geen onderbuikgevoel maar kun je baseren op theorie die kan helpen cultuuronderwijs te onderbouwen. Die onderbouwing helpt om de aandacht voor cultuuronderwijs scherp te houden en in gesprek te gaan over het waarom. Wel is het prettig dit te vertalen in eigen woorden, bijvoorbeeld:

- Cultuuronderwijs verbindt samenleving en onderwijs, en daarmee ook verschillende vakken met elkaar (maatschappelijke en onderwijscomponent).
- Cultuuronderwijs draagt bij aan de brede ontwikkeling van kinderen (onderwijscomponent).
- Cultuuronderwijs leert je wat cultuur in je eigen omgeving betekent (bewustwording van cultureel erfgoed).
- Cultuuronderwijs raakt je en verwondert je (persoonlijke ontwikkeling).
- Cultuuronderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van specifieke kennis, houding en vaardigheden (talentontwikkeling/burgerschap).
- Cultuuronderwijs leert je gevoelens en ideeën uit te drukken en te delen met anderen (sociaal-emotionele ontwikkeling).
- Cultuuronderwijs bereidt je voor op creatieve beroepen (beroepsperspectief).
- Cultuuronderwijs zorgt ervoor dat de rijke culturele historie en hedendaagse culturele uitingen voor kinderen en jongeren ontsloten en toegankelijk worden. Cultuuronderwijs draagt daarom bij aan kansgelijkheid onder kinderen (maatschappelijk toekomstperspectief).

Legitimatie

Een van de redenen voor het ontwikkelen van een visie is de legitimatie van cultuuronderwijs op school. Voor vakken als rekenen en taal hoef je die legitimatie meestal niet te formuleren. Voor sport en beweging is dat doorgaans ook niet nodig, maar voor cultuuronderwijs is het prettig een goed verhaal te hebben om uit te leggen waarom dit belangrijk is om effectieve leertijd aan te besteden. In het overvolle curriculum gebeurt het namelijk nog al eens dat een activiteit uit het cultuurprogramma plaats moet maken voor een ander vak. Dat is eigenlijk vreemd, want het leergebied maakt deel uit van het verplichte curriculum en is onderdeel van de pedagogische opdracht van het onderwijs. Gert Biesta, pedagoog en schrijver van het boek *Het prachtige risico van onderwijs*, heeft het over drie hoofddoelen van het onderwijs en zegt hierover: 'Er is niet alleen de kwalificatie: het domein van kennis, vaardigheden en houdingen die, wanneer leerlingen die verwerven, het mogelijk maakt dat ze dingen kunnen doen, om het simpel te zeggen. Er is ook de socialisatie: de manier waarop het onderwijs leerlingen in aanraking brengen met cultuur, hen inleidt in en oriëntatie biedt in de tradities en

- Cultuuronderwijs stimuleert de ontwikkeling van kinderen en jongeren tot evenwichtige en volwaardige volwassenen, die in staat zijn om goed in een veranderende wereld te leven en hun plaats daarin in te nemen.

Met een beetje moeite valt deze lijst verder uit te breiden. Maar voor een duidelijk verhaal moet je keuzes maken die passen bij jullie school en jullie leerlingpopulatie.

**VISIE-OEFENING
ELEVATOR PITCH**

Een *elevator pitch* is een kort verhaal waarin je je visie en de legitimatie kort formuleert. Een elevator pitch is helder en concreet en bestaat uit een goed afgewogen en ingestudeerde omschrijving. Je verhaal mag niet langer duren dan een ritje met een lift van begane grond naar de verdieping van je bestemming (vandaar de naam). Met andere woorden, niet langer dan 60 seconden ofwel zo'n 150 tot maximaal 225 woorden.

4 Beleid

We hebben hiervoor passie en inspiratie omschreven als de motor die ons drijft en visie als de (voorlopige) eindbestemming, het toekomstbeeld waar we naar toe willen werken. Beleid is de verbindende schakel: het is de weg die we af moeten leggen om de geformuleerde visie, die onderdeel is van het beleid, te bereiken. In dit hoofdstuk gaan we nader in op wat beleid is, op welke niveaus je cultuurbeleid vindt en wat je daaraan kunt hebben, en hoe je samen met je team een cultuurbeleidsplan maakt.

Wat is beleid?

Beleid is een beschrijving van de route die je volgt om van een bestaande situatie naar een gewenste situatie te komen. Nemen we de snelweg of een toeristische route? Stellen we een route samen aan de hand van de inbreng van onze medereizigers of nemen we zelf de regie en stellen we de routeplanner in op de eindbestemming en gaan we rijden? Ook de routeplanner kan trouwens op veel manieren geprogrammeerd worden: de kortste afstand, de snelste weg, snelwegen vermijden. Om die route vorm te kunnen geven, moeten (meerjarige) keuzes en afspraken gemaakt worden. Een cultuurbeleidsplan helpt om de keuzes en afspraken vast te houden, ook als er een directeurswissel of een financieel tekort is. Het is geen doel op zich, maar een middel om *een gezamenlijk doel – de ontwikkeling van kinderen* - te bereiken. Wat je wilt bereiken, beschrijf je in je visie. Hoe je dat wilt bereiken, komt in je beleidsplan te staan. Dat kan een plan zijn met een aantal kantjes, maar ook een digitaal canvas waarin je in één oogopslag ziet hoe de onderdelen met elkaar samenhangen. Voor het gemak gebruiken we in dit dossier het woord cultuurbeleidsplan.

Waarom maak je beleid?

Een cultuurbeleidsplan is dus vooral een praktisch koersinstrument dat gebruikt wordt om ontwikkeling mogelijk te maken. Het geeft houvast. Beleid heeft de volgende voordelen:

- De werkzaamheden krijgen structuur en continuïteit, bijvoorbeeld in keuzes over de frequentie van culturele projecten in de school.

- Je krijgt zicht op de uit te voeren taken en daardoor wordt het ook eenvoudiger om anderen te betrekken en taken te delegeren.
- Je houdt overzicht op de ontwikkeling en kunt die eventueel bijsturen, bijvoorbeeld bij de aanschaf van een nieuwe methode voor een kunstdiscipline.
- Een beleidsplan maakt het mogelijk om planmatig te werken, waardoor je niet op alle fronten tegelijk bezig hoeft te zijn.
- Een beleidsplan geeft je een basis om te evalueren, het procesverloop te bespreken, feedback te geven en aanpassingen te doen.
- Een beleidsplan is een communicatiemiddel dat je zowel intern als extern kunt gebruiken om zichtbaar te maken waar je aan werkt.
- Het is een middel om samenwerkingspartners, ouders, culturele instellingen een plaats te geven in het ontwikkelproces.

Hoe gebruik je een cultuurbeleidsplan?

Beschouw een cultuurbeleidsplan altijd als een mogelijk plan dat gemaakt is met de inzichten van een bepaald moment. Als je een ontwikkeling inzet, kunnen gedurende het proces nieuwe kennis en inzichten ontstaan en nieuwe mogelijkheden en alternatieven in beeld komen. Als die zich niet meer in laten passen in het beleidsplan, moet je misschien het beleidsplan aanpassen. Wees je ervan bewust dat beleid nooit af is. Je weet van tevoren nooit wat je precies tegenkomt onderweg.

Dat betekent niet dat een beleidsplan een vrijblijvend document is dat op ieder moment aangepast kan worden. Je hebt als icc'er de taak om het beleidsplan te bewaken tegen al te grote vrijblijvendheid en te dogmatisch gebruik. Neem daarom als onderdeel van het beleidsplan meteen op hoe je het gaat gebruiken. Neem een paragraaf op over evaluatie. Daarin beschrijf je onder meer op welke momenten je de plannen opnieuw bekijkt en eventueel aanpast aan de veranderde situatie. Dit kan zowel na een bepaalde periode of na een bepaalde gebeurtenis zijn. Daar voeg je ook aan toe wie dat doet en hoe er over besloten wordt. Kortom: afspraak is afspraak tot het tegendeel zich voordoet.

Relatie met het onderwijsprogramma

Cultuuronderwijs is een onderdeel van het totale onderwijsprogramma. Het moet bijdragen aan de verwezenlijking en vormgeving van het onderwijsconcept waar de school voor gekozen heeft. Het beleidsplan moet dan ook aansluiten bij de schoolcontext en de schoolvisie. Een school die zich profileert met talentontwikkeling zal met het cultuurprogramma aan moeten sluiten op de diversiteit en groei van talenten. Een Jenaplanschool laat cultuuronderwijs aansluiten op de vier basisprincipes gesprek, spel, werk en viering.

Visie en beleid bepalen ook de keuze voor de manier waarop jullie vormgeven aan het cultuuronderwijs. Dat begint bij het inzoomen op jullie leerlingen. Wat willen jullie de leerlingen leren met cultuuronderwijs? Welke kansen willen jullie de leerlingen bieden en waarom? Daarna kun je kijken welke vorm daarbij past. Daarin zal ook het schoolconcept en de schoolvisie een grote, zo niet leidende, rol spelen. Zien jullie de kunstvakken als aparte vakken die naast andere vakken op het rooster staan of willen jullie cultuur integreren binnen andere activiteiten of leergebieden? Op een school die werkt met een vorm van ontwikkelingsgericht onderwijs ligt het voor de hand om cultuur op te nemen in het pakket dat je samenstelt op basis van vragen van kinderen. Op een school waar de vakken naast elkaar worden gegeven ligt het voor de hand om kunstvakken ook als een van die vakken te behandelen. Als de situatie op school zo helder is, kan cultuuronderwijs een duidelijke plaats krijgen in het programma. Natuurlijk zijn er veel variaties en tussenvormen mogelijk. Een andere overweging is de vraag of je cultuuronderwijs in de breedte wilt aanbieden of dat je binnen een bepaalde discipline de diepte in wilt gaan. In de meeste cultuurbeleidsplannen lees je dat cultuuronderwijs kinderen in contact moet brengen met alle culturele disciplines. Zo krijgen ze een brede kennismaking en kunnen kinderen hun eigen voorkeur en talent ontdekken. Vervolgens kunnen ze dat talent elders bij een culturele instelling verder ontwikkelen.

Een school kan er ook voor kiezen een officiële cultuurprofielschool te worden. De school treedt dan toe tot een vereniging. [Lees meer via de website van de cultuurprofiel-scholen PO.](#)



Relatie met de directeur

Er is een grote rol voor de directeur weggelegd in de ontwikkeling van het cultuurbeleidsplan. De directeur is bezig met de schoolbeleidscyclus, kijkt waar de aandacht naar toe moet en neemt de eindverantwoordelijkheid op zich. Als icc'er ga je een gedeeld leiderschap met de directeur aan op cultuuronderwijs. In de ontwikkeling van een beleidsplan moet je rekening houden met de reële mogelijkheden van je school en de directeur heeft daar goed zicht op. Dat geldt voor zowel de inhoudelijke kanten als de praktische kanten zoals tijdsplanning en taakverdeling. Je bent als icc'er de aangestelde persoon op het gebied van cultuuronderwijs en daar mag je eigenaarschap op nemen. Je kent de ambities van de school op dit gebied en samen kun je gericht kijken naar wat er nodig is aan tijd en geld om de gestelde ambities te bereiken. Verderop in dit hoofdstuk vind je een aantal werkvormen om samen met je team de ambities te formuleren en te plannen.

Relatie met het schoolbestuur

Het voelt misschien ver weg, maar als je school onder een bestuur valt, is het ook zinvol te onderzoeken of er op dit niveau inhoudelijke speerpunten zijn benoemd in het beleid waar jouw school iets aan kan hebben. Op bestuursniveau wordt het beleid elke vier jaar opnieuw vastgesteld. Dat beleid kom je vaak tegen onder de naam strategisch perspectief of koersplan. Daarin zie je speerpunten terug die voor alle scholen gelden, bijvoorbeeld talentontwikkeling, uitdagend onderwijs, onderwijs met hoofd, hart en handen of kansen creëren voor alle leerlingen. Je zet het schoolbeleid kracht bij als je een brug kunt slaan naar het bovenschoolse beleid. Daarnaast kan het prettig zijn eens te kijken hoe andere scholen binnen het bestuur vormgeven aan cultuuronderwijs.

Cultuurbeleid van de overheid en het basisonderwijs

Scholen worden door de overheid sinds 2004 aangezet om cultuur op een structurelere manier in te zetten in het onderwijs en daarbij zelf bewust keuzes te maken. Instellingen worden gestimuleerd om educatieve projecten meer in samenwerking met het onderwijs te ontwikkelen en te werken aan een structurele relatie met scholen. In 2004 startte het ministerie van OCW de regeling Versterking cultuureducatie primair onderwijs, waarmee de school of het bestuur rechtstreeks per leerling per schooljaar een bedrag ontving om cultuuronderwijs een stevige plek in het onderwijs te geven. Het budget is bedoeld om de samenhang binnen het leergebied kunstzinnige oriëntatie te vergroten en om de kwaliteit van cultuuronderwijs te verhogen.

De overheid faciliteert

Sinds 1 januari 2023 is dit cultuurbudget opgenomen in de Lumpsum van de school. Dat betekent dat je dus met je directeur in deze Lumpsum een bedrag moet reserveren voor cultuuronderwijs. Het helpt je om de rekenregels van voorgaande jaren te gebruiken om aanspraak te maken op een minimaal budget. Hiervoor kun je uitgaan van een bedrag van € 25,- per leerling per jaar. Op de website van LKCA zie je hoe dit bedrag is opgebouwd. Je kunt als icc'er altijd in gesprek gaan over een aanvulling op dit budget vanuit de Lumpsum voor het realiseren van jullie ambities. Leg dit tijdig voor aan de directie zodat het meegenomen kan worden in het strategisch meerjarenplan en in de meerjarenbegroting. In



deel 3 van dit dossier lees je meer over begroten en budgetteren. [Lumpsum \(LKCA\)](#)

CmK

De landelijke middelen worden ook verdeeld via het programma Cultuureducatie met Kwaliteit, dat sinds 2013 loopt onder provincies en grote steden. Het doel van [Cultuureducatie met Kwaliteit](#) (CmK) is

om cultuuronderwijs tot een vast onderdeel van het lesprogramma te maken. CmK stimuleert de school om leerlingen tijdens hun hele basisschooltijd in aanraking te laten komen met allerlei vormen van cultuur, waardoor zij leren om hun creatieve vaardigheden te gebruiken om problemen op te lossen en antwoorden te vinden. Zo ontwikkelen kinderen zich dankzij goed cultuuronderwijs tot creatieve en kritische volwassenen die klaar zijn voor de hedendaagse en toekomstige uitdagingen.



Om dit te bereiken bevordert CmK:

- de samenwerking tussen scholen en culturele instellingen;
- de deskundigheid van leerkrachten, vakdocenten en educatieprofessionals;
- de samenwerking met voorschools en buitenschools aanbod en de culturele omgeving;
- en draagt CmK bij aan het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en actuele vaardigheden.

Gemeentelijk beleid

De manier waarop een icc'er kan werken hangt ook samen met het beleid van een gemeente. Sommige icc'ers werken in een 'cultuurrijke' gemeente. Kunst- of cultuurmenu's worden daar betaald door de gemeente, scholen kunnen hun cultuurbudget vrij besteden en er is een gevarieerde culturomgeving om uit te putten. Anderen werken in een gemeente die het culturele leven amper financieel kan of wil ondersteunen, of simpelweg in een gemeente met weinig culturele aanbieders. Het maken van een mooi cultuurplan hangt dus niet alleen af van je slagkracht als icc'er, het draagvlak bij het team, de steun van de directeur of het beleid van een overkoepelend bestuur, maar ook van de plek waar de school staat en de manier waarop een provincie en gemeente cultuurbeleid uitvoert. Er zijn verschillen tussen gemeenten en dit heeft gevolgen voor de mogelijkheden en kansen van de kinderen in de regio. De instelling die het cultuuronderwijs uitvoert in de gemeente of provincie kan hier duidelijkheid over geven.

Landelijk beleid

Cultuuronderwijs is in de landelijke politiek belegd bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Je kunt als icc'er te maken krijgen met wat er door de minister wordt besloten.

Zo is er vanuit OCW in het kader van kansengelijkheid bijvoorbeeld de stimuleringsregeling School en Omgeving opgesteld die je als school samen met andere partijen kunt aanvragen en waar ook cultuuronderwijs en cultuureducatie een rol in kunnen spelen. Een ander voorbeeld is de actualisatie van de kerndoelen waar de minister verantwoordelijk

voor is. Het is dus handig om in grote lijnen de landelijke ontwikkelingen te volgen.



5 Samen visie en beleid uitzetten

Tot nu toe is een groot aantal ingrediënten benoemd dat een rol speelt bij het schrijven van een visie en een beleidsplan. Op diverse plaatsen is al benadrukt dat ontwikkeling van visie en beleid een gemeenschappelijke aangelegenheid is. In dit hoofdstuk gaan we in op werkwijzen om het verzamelde materiaal ook daadwerkelijk te verwerken tot een visie- en beleidstekst.

Een beleidsplan is een realistisch document dat werkt op jouw school en met de mensen die daarbij betrokken zijn. Het is de kunst een balans te vinden tussen realiteit en ambitie. Er zijn op school vaak al een aantal documenten die je kan gebruiken ter inspiratie zoals een eerder beleidsplan, een schoolplan of een EVI-rapport. Je directeur heeft hier zicht op en kan je plannen aanreiken.

De inhoud van een beleidsplan bepaal je samen met de mensen die ermee moeten gaan werken.

- Je kunt een werkgroepje voor cultuuronderwijs samenstellen met collega's uit elke bouw die je helpen om het beleid en straks de uitvoering van de plannen vorm te geven.
- Werk je op een IKC, bedenk dan of je het cultuurbeleidsplan ook wilt ontwikkelen met de voorschoolse en buitenschoolse collega's of de coördinator daarvan.
- Betrek je ook de ouders, de kinderen of de andere scholen onder jouw bestuur? Een culturele instelling waar jullie veel zaken mee doen? Wat is jouw rol in het geheel en wat die van de directeur?

Hoe groter en diverser de groep is waarmee je samen een ontwikkeling vormgeeft, hoe ingewikkelder het proces wordt. Maar wil je gezamenlijk voor de ontwikkeling staan, is betrokkenheid nodig. Bedenk welk proces nodig is en past bij jouw situatie en voor welk doel.

De rol van de icc'er

Het ligt voor de hand dat jij als icc'er het voortouw neemt bij de gezamenlijke ontwikkeling van een realistisch beleidsplan. Dit kan niet in één teamvergadering na schooltijd gedaan worden. Het gaat om

een proces dat over een langere tijd uitgesmeerd wordt. Tijdens dat proces staat het onderwerp met enige regelmaat op de agenda.

Probeer een bijeenkomst over je cultuurplan cultureel in te kleuren. Open een vergadering of een bijeenkomst op een onverwachte manier, laat een gast dat doen, verkleed je, speel de rol van iemand anders. Organiseer een bespreking op een andere (culturele) locatie, bijvoorbeeld in het plaatselijke theatercafé. Bied je inspiratiemateriaal op een verrassende manier aan, bijvoorbeeld als geluidsfragment, als videoboodschap of als reclameposter. Organiseer een ontbijt of juist een avondborrel om de plannen te bespreken, zodat ook ouders een keer mee kunnen doen. Werk samen met lokale culturele instellingen of verenigingen die je kunnen ondersteunen in het bedenken van een presentatievorm. Overweeg van tevoren wel of de acties die je vormgeeft bijdragen aan je doel.

Werkvormen om beleid te ontwikkelen

Maar hoe geef je zo'n ontwikkelproces vorm? Er zijn gelukkig veel hulpmiddelen die je kunt inzetten om de input voor een beleidsplan te vangen op een boeiende manier. Je icc-trainer kan met je meedenken over welke manier bij jou en jouw school past. In dit hoofdstuk geven we enkele suggesties.

Het Kompas Cultuuronderwijs

Het Kompas Cultuuronderwijs is een instrument dat veel wordt gebruikt om de bestaande situatie voor cultuuronderwijs op een school in beeld te krijgen. Het is een manier om alle culturele activiteiten op school te verzamelen. Die verzameling is ook meteen een ordening over de perioden van het schooljaar en de verschillende groepen. Het Kompas Cultuuronderwijs is een matrix, waarin je alle activiteiten in een of meer vakken kunt plaatsen.

Wanneer het Kompas helemaal is ingevuld, wordt een aantal dingen snel duidelijk:

- In welke perioden of leerjaren heel veel of juist heel weinig gebeurt.
- Welke disciplines niet of nauwelijks aan bod komen.

- Wat structureel en wat incidenteel wordt aangeboden.
- Hoe activiteiten worden aangeboden, groepeeringsvormen.
- Waar de activiteiten plaatsvinden.
- Welke kerndoelen verspreid over de hele schoolperiode aan de orde komen, dus wat de leerlingen leren.

Het Kompas Cultuuronderwijs kun je op twee momenten inzetten: om een beeld te krijgen van de bestaande situatie of van de gewenste situatie. Het Kompas heeft nog een ander groot voordeel: je kunt het namelijk niet in je eentje invullen. Niemand weet precies wat er in andere groepen op school gedaan wordt, zeker niet als de school wat groter is. Om een betrouwbaar beeld te krijgen moet je dus wel samenwerken. Door als groep het Kompas in te vullen ontstaat er voortdurend discussie wat wel en wat niet onder cultuuronderwijs gerekend moet worden. Wat wel en niet structureel is. Wat wel en wat niet bijdraagt aan een van de kerndoelen. Het gesprek over het onderwerp is minstens even belangrijk als



het invullen van het kompas zelf. [Bestel het gratis Kompas Cultuuronderwijs op de website van LKCA.](#)

Het leerecosysteem

In een cultureel leerecosysteem ga je uit van de omgeving van de leerling en werken school, lokale aanbieders en andere partijen in die omgeving samen aan een inclusief aanbod van activiteiten. Er wordt gezocht naar verbinding zodat iedereen optimaal aanbod kan bieden, met als doel de leerling zo goed mogelijk te ontwikkelen. Samen weet je meer, daarom is er een placemat ontwikkeld waarin je met anderen, dus ook met je team of een werkgroep voor cultuuronderwijs binnen de school, de kansen en belemmeringen voor de culturele ontwikkeling van jullie leerlingen kunt verkennen. Door de stappen te volgen krijg je inzicht in de kansen en belemmeringen in het leerecosysteem en welke acties nodig zijn ter verbetering. Dit draagt bij aan kansengelijkheid van leerlingen.

Het helpt jou als icc'er om de taak en ambities van de school scherp te stellen ten aanzien van cultuuronderwijs en van hieruit verder je beleidsplan te vullen.



[Meer informatie en het uitlegfilmpje over culturele leerecosystemen vind je op de website van LKCA.](#)

EVI als basis

Ook als werkvorm kan EVI je van dienst zijn. Door EVI in te vullen verzamel je feitelijke gegevens die je kunt nabespreken in het team. Maar je kan het ook omdraaien en er vooraf over in gesprek met je collega's om hun beeld van de stand van zaken op te halen. Schrijf op een groot vel in de hoeken de EVI-categorieën met in het midden de school en de leerling. Breng samen de huidige en gewenste situatie in beeld. Heb je een groot team, dan kun je ook een aantal gesprekstafels maken.

Vul je de vragenlijst vervolgens in, dan laat EVI jullie ontwikkeling en inconsistenties daarin zien. Ook geeft EVI automatisch suggesties terug voor ontwikkeling.

6 Visie en beleid overdraagbaar maken

Nadat je al het materiaal hebt verzameld, is het tijd om dingen vast te leggen. Zo wordt de koers van iedereen en voor iedereen. Op scholen zijn vaak wisselingen in personeel, en door een goed en leesbaar cultuurbeleidsplan kunnen nieuwe medewerkers zich snel verhouden tot de koers. Visie en beleid zijn meer dan een depot van informatie. Ze vormen een samenhangend geheel waarin de keuzes die een school maakt om cultuuronderwijs vorm te geven, worden verwoord in een toekomstbeeld en een route die moet leiden tot realisering van dat toekomstbeeld. De meeste plannen worden voor een periode van vier jaar geschreven. Een plan hoeft geen lijvig rapport te zijn. Steeds vaker maken icc'ers een plan op een digitaal canvas waarmee je in een oogopslag ziet wat de bedoeling is. In deze paragraaf geven we je handvatten voor het formuleren van visie en beleid.

Doelgroep

Het cultuurbeleidsplan schrijf je voor je collega's, inclusief de directeur. Het mag daarom een praktisch document zijn met stappenplannen en een taakverdeling.



TIPS

Vraag feedback

Laat het eerste concept van je plan lezen aan iemand uit de groep waar het plan in eerste instantie voor is bedoeld. Vraag om feedback of je de juiste toon te pakken hebt.

Wees helder en concreet

Visie en beleid zijn termen die over het algemeen als 'zwaar' worden ervaren, terwijl het gewoon om een plan gaat waarmee je een gezamenlijke ontwikkeling mogelijk wilt maken. De meeste collega's hebben het liefst een heldere en duidelijke boodschap, waarin je gewoon vertelt wat de bedoeling is. Visie en beleid gaan over in de toekomst te realiseren ideeën. Het gevaar van algemeen en wollig taalgebruik ligt dan op de loer. Door bij het schrijven voort-

durend iemand in je achterhoofd te houden die totaal niet op de hoogte is van onderwijs, cultuur en educatie, schrijf je waarschijnlijk helder en concreet. Je zou je plannen ook aan kinderen moeten kunnen uitleggen. Denk maar aan het Jeugdjournaal. Daar kunnen ze ingewikkelde onderwerpen toegankelijk uitleggen zonder de inhoud geweld aan te doen of de nuance uit het oog te verliezen.

Eenvoudige schrijftips:

- Schrijf in compacte zinnen (in plaats van te lang en met veel bijzinnen)
- Gebruik niet onnodig moeilijke woorden, terwijl eenvoudige woorden ook geschikt zijn
- Zorg voor een duidelijk tekstopbouw, alinea-indeling en koppenstructuur
- Sluit in je taalgebruik aan bij het niveau of de kennis van het publiek voor wie je schrijft

Op diverse plaatsen in het land worden cursussen Eenvoudig schrijven gegeven. Informeer bij de afdeling schrijven of literatuur bij een centrum voor de kunsten in jouw omgeving. Een boek over dit onderwerp kan ook een goede investering zijn.

Format beleidsplan

Omdat iedere organisatie anders is, ziet ieder beleidsplan er anders uit. Toch valt er wel een algemeen format te geven. Het format is een soort kaartenbak waarin je alle losse informatie, ideeën, opvattingen en inspiratie die je onderweg verzameld hebt, een plaats geeft. Als je alles geordend hebt, kun je gaan schrijven. Onderwerpen die in ieder geval aan bod komen zijn:

Onderdelen van het cultuurbeleidsplan

- Wat is cultuuronderwijs?
- Visie op cultuuronderwijs en kansengelijkheid
- Relatie tot het schoolplan
- Doelen voor cultuuronderwijs (sociaal-emotionele doelen, algemenere leerdoelen, kerndoelen)

- Nulmeting en gewenste situatie cultuurprogramma (door wie uitgevoerd, welke frequentie)
- Samenwerking met andere partijen (cultuurpartners)
- Aanbod in kunst en erfgoed (methodes, activiteiten, aanbieders, etc.)
- Inbedding: doorgaande lijn/ vakintegratie/ afstemming leerdoelen
- Organisatie en taken
- Voorzieningen op school in ruimte, materiaal, tijd
- Financiën
- Succesfactoren en evaluatie

Het ingevulde format is de onderlegger die je tijdens het ontwikkelen van je visie en beleidsplan steeds verder aanvult. Beschouw en gebruik het als een groeidocument. Het kan worden uitgewerkt in een beleidsplan maar er zijn alternatieven. Collage

Almere ontwikkelde het [cultuurplancanvas](#) dat in de online tool Mural kan worden ingevuld en kan worden gedeeld met collega's.



Invullen van het format

Om vanuit het format een visie en een beleidsplan te destilleren is de volgende werkvolgorde bruikbaar:

- 1 Bespreek je keuze met collega's of je directeur.
- 2 Vul op basis van de verzamelde informatie de kolommen over de huidige situatie in.
- 3 Ga in gesprek met anderen (collega's, samenwerkingspartners, enzovoort) om de informatie verder aan te vullen.
- 4 Ga op zoek via internet of je nog meer informatie kunt vinden die een plaats moet krijgen in de huidige situatie.
- 5 Verwerk de verzamelde informatie tot een beschrijving van de huidige situatie. Bedenk vooraf goed voor wie je schrijft.
- 6 Herhaal deze stappen voor de gewenste situatie.
- 7 Probeer de informatie die je onder gewenste situatie hebt opgenomen te vertalen in een toekomstbeeld waarin je alle onderdelen van de matrix benoemt. Denk ook hier weer aan het publiek voor wie je schrijft.

- 8 Wat nu nog overblijft, is de middelste verticale kolom. Probeer voor ieder onderdeel de stappen te benoemen die gezet moeten worden om van de huidige situatie naar de gewenste situatie te komen. Benoem in eerste instantie gewoon wat er allemaal moet gebeuren.
- 9 Vertaal die stappen vervolgens naar een tijdspad: wat doe je in het eerste jaar en wat komt later aan bod?
- 10 Beschrijf vervolgens voor ieder onderdeel de huidige situatie, de gewenste situatie en de stappen die gezet moeten worden in een samenhangende tekst.
- 11 Als je alle stukken samenvoegt, is het beleidsplan vrijwel klaar. Loop de tekst nog een keer door om te checken of de tekst leesbaar en duidelijk is voor je beoogde lezers.

Ten slotte: maak, voordat je echt aan het werk gaat, een eigen plan van aanpak. Je icc-trainer helpt je hierbij. Het gaat bij de ontwikkeling van visie en beleid om veel en veelsoortige informatie die je op een of andere manier tot een samenhangend geheel moet vormen. Planmatig werken is een belangrijke voorwaarde om dat tot een goed einde te brengen.

Cultuur en onderwijs**44**

1 Cultuuronderwijs

46

2 Kerndoelen en tussendoelen

52

3 Werken met leerdoelen

58

4 Creativiteit en het creatief proces

62

5 Vakken in samenhang

66

6 Doorlopende leerlijnen

70

7 Cultuuraanbod

74

Cultuur en onderw ijs

Misschien heb je het al gemerkt, maar de begrippen cultuuronderwijs en cultuureducatie lopen in de praktijk nogal eens door elkaar, bijvoorbeeld als je op internet zoekt naar informatie. Sommige partijen geven de voorkeur aan één term, maar in dit dossier spreken we van cultuuronderwijs zolang het gaat over het cultuurprogramma onder schooltijd. Betreft het activiteiten buiten schooltijd, dan noemen we dat cultuureducatie.

In dit deel komen het landelijk cultuurbeleid en een aantal veelgebruikte begrippen aan de orde. Maar ook de verschillende manieren waarop cultuur in te zetten is en redenen waarom cultuur zo goed past in hedendaags onderwijs. Er is aandacht voor de huidige kerndoelen, vakken in samenhang, de doorlopende leerlijn en kansengelijkheid. Dit deel bevat de bagage waarmee je als interne cultuurcoördinator (icc'er) de onderbouwing voor cultuur in het onderwijsprogramma kunt creëren en de culturele ontwikkeling van de leerling kunt borgen.



1 Cultuur- onderwijs

Onder cultuuronderwijs worden alle vormen van onderwijs verstaan waarbij cultuur als doel of als middel wordt ingezet. Cultuur is alles wat mensen bewust maken en doen. We geven als mensen voortdurend betekenis aan onze ervaringen in de wereld en we kennen er waarde aan toe. Cultuuronderwijs leert kinderen te reflecteren op hoe en waarom mensen dat doen en geeft leerlingen grip op wat er om hen heen gebeurt. We krijgen inzicht in onszelf en anderen. Cultuuronderwijs laat kinderen leren over, door en met cultuur, laat hen kennismaken met cultuuruitingen en verdiept het inzicht daarin. Cultuuronderwijs gaat over maken en betekenis geven (actief), en over meemaken en betekenis geven (receptief).

Cultuuronderwijs wordt in de praktijk gehanteerd als verzamelbegrip voor kunsteducatie, waar ook creatief en artistiek gebruik van media onder valt, en erfgoededucatie. De kerndoelen, de uitwerking van het leergebied Kunstzinnige oriëntatie en de 'grote opdrachten' van het leergebied Kunst en Cultuur (door Curriculum.nu) geven richting aan cultuuronderwijs. Dit komt in het derde hoofdstuk aan de orde.

In dit hoofdstuk komen de drie terreinen van cultuuronderwijs aan bod en gaan we nader in op de diverse begrippen die hierbij gehanteerd worden.

Kunsteducatie

Via kunsteducatie maken kinderen kennis met kunst en kunnen zij hun kunstzinnige talenten ontwikkelen. Kunst is een bewuste creatie en een betekenisvolle verbeelding van gevoelens en gedachten in een uitingsvorm, waaronder traditionele richtingen als muziek, dans, theater, beeldende kunst, architectuur, film, fotografie, literatuur, poëzie, creatief schrijven, maar ook moderne vormen als spoken word, hiphop, *gaming*, mode, design, de creatieve of artistieke kant van (nieuwe) media enzovoorts.

Kunsteducatie omvat al deze vormen. Door kunsteducatie leren kinderen naar kunst te kijken, het te interpreteren en het zelf te maken. Bij kunsteducatie wordt uitgegaan van maken en betekenis geven

enerzijds en meemaken en betekenis geven anderzijds. De combinatie daarvan levert de effectiefste vorm op van kunsteducatie. Maken en betekenis geven betekent zelf een kunstdiscipline beoefenen: tekenen, dansen, musiceren, toneelspelen, enzovoort. Tijdens het proces van maken en betekenis geven, leren kinderen zich kunstzinnig uit te drukken en daar betekenis aan te geven. Daarbij ontwikkelen zij kennis van materialen, gereedschappen en instrumenten en verwerven ze vaardigheden en technieken.

Bij meemaken en betekenis geven gaat het om het bezoeken en beleven van kunst, zoals een theater- of dansvoorstelling, museumbezoek of een kunstenaar in de klas, en hier betekenis aan geven. De verdieping kan plaatsvinden via kennis van termen en begrippen en het herkennen van kenmerken, stijlen, stromingen en context.

Bij zowel maken als meemaken vindt reflectie plaats waarbij leerlingen hun eigen handelen en denken leren beschouwen en analyseren.

Erfgoededucatie

Erfgoededucatie omvat onderwijs met en over cultureel erfgoed: materiële en immateriële sporen uit het verleden. Erfgoed is alles wat we als mensen van belang achten om te bewaren omdat het ons iets vertelt over ons verleden en het kan bijdragen aan onze culturele identiteit. Monumenten, archeologische vondsten of archieven zijn voorbeelden van materieel erfgoed. Tradities, verhalen, rituelen en gebruiken worden immaterieel of levend erfgoed genoemd. Erfgoededucatie is omgevingsonderwijs: het leren in, van en over de eigen leefomgeving in een steeds ruimere kring. Van erfgoed van jezelf en je familie, erfgoed in de naaste omgeving tot erfgoed van iedereen. Vanuit bronnen in de directe omgeving kun je vragen stellen over het verleden, het heden en de toekomst. Cultureel erfgoed maakt lesstof tastbaar, visueel en hoorbaar. De fysieke ervaring en de eigen omgeving spelen een belangrijke rol. Erfgoed brengt het verleden dichtbij en versterkt daarmee het historisch besef. Tegelijkertijd is het

een praktisch leermiddel om de les te verlevendigen. Erfgoed kan daarom een zinvolle bijdrage leveren aan een groot aantal schoolvakken en leergebieden.



TIP

Inspiratie voor het belang van cultuuronderwijs voor de leerling vind je op de website van de SLO.



Waarom cultuuronderwijs op de basisschool?

Cultuur: het is er, overal om je heen. Het beïnvloedt de manier waarop je zelf denkt en handelt en het laat zien hoe andere mensen denken en doen. Cultuur-overdracht en cultuurdeelname is van groot belang voor ieders betrokkenheid bij de samenleving.

Wie kennisneemt van kunst, erfgoed en media, en daar bewust en actief mee bezig is, doet mee aan de samenleving en ontwikkelt begrip voor andere normen, waarden en culturen. Onder cultuuronderwijs vallen natuurlijk de kunstvakken en erfgoedonderwijs, maar het is ook op veel manieren al verweven in andere vakken zoals geschiedenis, aardrijkskunde of taal. Aan deze vakken zit een culturele kant. Ze gaan over hoe mensen de dingen doen, hoe de mens vormgeeft en vat krijgt op zijn omgeving.

De plek bij uitstek om zoveel mogelijk mensen in aanraking te brengen met cultuur is het basisonderwijs, inclusief het speciaal (basis)onderwijs, omdat alle kinderen basisonderwijs volgen.

Onderwijs over cultuur geeft een kind de kennis, houding en vaardigheden om mee te gaan in de veranderende wereld. Rijke culturele historie en hedendaagse culturele uitingen worden zo ook voor kinderen en jongeren ontsloten en toegan-

kelijk. Onderwijs over cultuur stimuleert kinderen bovendien om andere 'vormtalen' te gebruiken, waardoor onvermoede talenten boven kunnen komen: leerlingen met een taalachterstand blijken bijvoorbeeld een groot toneeltalent te zijn. Cultuuronderwijs maakt onderwijs levendig, concreet en aanschouwelijk. Het inspireert, stimuleert, motiveert en geeft kinderen onvergetelijke ervaringen. Leerlingen leren door het werken met cultuur beter kijken en beter vragen stellen. Bij cultuuronderwijs zijn, naast de kunstlessen in de klas, ook de cultuuractiviteiten op en buiten school belangrijk. Om dit in goede samenhangende banen te leiden is de ict'er belangrijk. De ict'er is daarbinnen dé gangmaker van het cultuurbeleid en -onderwijs op de school en zorgt ervoor dat cultuur een vanzelfsprekende plaats krijgt. Door cultuurbeleid te formuleren, cultuuronderwijs te verankeren in het curriculum en samenwerking aan te gaan met culturele instellingen laat de school élk kind structureel kennismaken met kunst, erfgoed en media.

De waarde van cultuureducatie (video van Fonds voor Cultuurparticipatie)

Kunst en cultuur, je hebt er elke dag mee te maken (video van LKCA)



De waarde van cultuureducatie



Kunst en cultuur je hebt er elke dag mee te maken



TIP

Laat je collega's een voorbeeld noemen van een culturele ervaring uit hun jeugd die indruk maakte. Zo verzamel je op een boeiende manier de verschillende invalshoeken op cultuuronderwijs.

Begrippen

De wereld van cultuuronderwijs is erg in beweging, waardoor veel begrippen door elkaar worden gebruikt of verschillend worden geïnterpreteerd. Als ict'er is het belangrijk daarmee rekening te houden bij het leggen van contacten met instellingen en gesprekken binnen het team. Cultuurpartners praten soms onbewust alleen vanuit hun eigen achtergrond en wanneer je collega's vraagt wat zij aan cultuuronderwijs doen, kan dat op veel manieren worden opgevat: voor de een zijn dit de tekenlessen, voor de ander bezoek aan het theater, een volgende ziet de buitenlessen bij geschiedenis als vorm van cultuuronderwijs. Aan de ict'er de taak om de verschillende vormen en inhoud in kaart te brengen en contact te leggen met alle verschillende cultuurpartners.



TIP

Vraag je collega's eens wat kunst of erfgoed is. Vraag aan welke culturele activiteiten zij hebben deelgenomen het afgelopen jaar en ga daarmee het gesprek aan over wat er onder cultuur valt.

Kansengelijkheid

Zoals hierboven beschreven is cultuuronderwijs op de basisschool van belang omdat alle leerlingen dan bereikt worden. Maar dit lukt alleen als alle leerlingen zich aangesproken voelen. Kansengelijkheid wordt vaak in een adem genoemd met diversiteit en inclusie. Ze hangen nauw met elkaar samen. Hieronder leggen we uit wat deze begrippen betekenen en wat ze met elkaar te maken hebben.

Betekenis van kansengelijkheid, diversiteit en inclusie

Het ministerie van OCW wil door inzet van de Gelijke Kansen Alliantie kansengelijkheid tegengaan. Het tegengaan van kansengelijkheid is een opdracht voor iedereen, met een grote rol voor onderwijs.

Kansengelijkheid in het onderwijs betekent dat kinderen met dezelfde talenten recht hebben op gelijke kansen. Ieder kind moet zich volledig kunnen ontwikkelen. Zijn of haar achtergrond, het opleidingsniveau van ouders of hun financiële situatie mag geen invloed hebben op de schoolprestaties.

Diversiteit in het onderwijs gaat over de mix van verschillen tussen leerlingen op allerlei gebieden zoals gender, leeftijd, religie, sociale achtergrond, cultuur en huidskleur. Wanneer diversiteit als rijkdom wordt gezien, dan ontstaat er een onderwijssituatie waarin kinderen zich gezien en gehoord voelen. Zij mogen er zijn met alles wie ze zijn. En dan spreken we over inclusie.

Inclusie in het onderwijs betekent dus dat elk kind, met alle diversiteit die daarbij hoort, kan meedoen aan het onderwijs. Er is geen sprake van uitsluiting op welke manier dan ook. Om inclusief onderwijs te geven is het van belang dat je de diversiteit van je groep goed kent. Inclusief onderwijs zorgt ervoor dat kinderen zich herkennen in de lessen en materialen die je aanreikt. Ze gaan met meer plezier naar school en voelen zich meer verbonden met school.



Dit maakt leren leuker en makkelijker en dat draagt bij aan gelijkere kansen.

Niek Putman, programmamanager bij Echo, expertisecentrum voor diversiteitsbeleid & docent bij de opleiding Social Work bij de Hogeschool van Amsterdam, verwoordt het als volgt: 'Inclusie gaat over verschillen een gelijkwaardig onderdeel laten zijn van je organisatie, je klas of je lesprogramma.'

Als je diversiteit ziet als een mix, dan is inclusie eigenlijk de manier waarop je die kenmerken een gelijkwaardige plek geeft. *Making the mix work*. Als je bezig bent met inclusie, dan stel je jezelf de vraag: "hoe zorg je dat iedereen zich gezien en gehoord voelt?". Maar ook ga je na hoe je iedereen aan boord weet te houden.'

Inclusie binnen cultuuronderwijs betekent dus dat elk kind mee kan doen met het cultuurprogramma op school. In een inclusieve klas voelt iedereen zich thuis. Dat vereist dat kinderen zich kunnen herkennen in het aanbod, gezien worden en zich uitgenodigd voelen om mee te doen. Hoe ontdek je of dat zo is? Door te kijken of het aanbod aansluit bij de belevingswereld.

Breng om te beginnen de diversiteit van je leerlingpopulatie in kaart. Kijk daarbij naar:

- Culturele achtergronden: wat zien en horen de leerlingen thuis? Welke talen worden gesproken?
- Sociale achtergronden, gezinssamenstelling, buurtsamenstelling. Wat speelt hier?
- Gender: wat kom je tegen?
- Fysieke/mentale beperkingen
- Wat interesseert de leerlingen?
- Waar maken ze zich zorgen over?
- Waar dromen ze van?

Vervolgens kun je het huidige cultuurprogramma, bijvoorbeeld zoals je dat hebt weergegeven op het [Kompas Cultuuronderwijs](#), vanuit deze informatie bekijken. Past ons aanbod bij onze populatie of moeten we aanpassingen doen? Wat willen we dat ze leren en draagt het aanbod daaraan bij? Zie ook de website van LKCA met [tips en tricks voor de leerkracht](#) over dit onderwerp.



Kompas
Cultuuronderwijs



Tips en tricks voor de
leerkracht over dit onderwerp



TIP

In de icc-cursus van Plein C is expliciete aandacht voor kansengelijkheid. Icc'ers doen in de cursus de volgende oefening: bekijk het aanbod vanuit het perspectief van de verschillende kinderen in je klas. Is het afgestemd op de belevingswereld? Wat ontdek je? Wie zie je over het hoofd en waarom? Ben je iemand vergeten? En wat kun je aan de activiteiten en de inrichting van je klas/school toevoegen/veranderen zodat het aanbod ook voor dit kind uitnodigend is?

Ook de ouderbetrokkenheid is voor kansengelijkheid van belang. Hoe meer ouders zich op een positieve manier aangesloten voelen bij het reilen en zeilen van de school, hoe meer zij dit positieve gevoel zullen uitdragen aan het kind. Dit heeft een gunstige invloed op de leeruitkomsten en dus de kansengelijkheid. Denk daarom ook met elkaar na over de vraag wat jullie als team graag willen zien aan ouderbetrokkenheid en hoe jullie daar met deze groep gaan komen.

Kansengelijkheid is een groot thema en het is raadzaam dit met regelmaat in het team te agenderen. Waarom vinden jullie het van belang om eraan te werken en hoe houden jullie het onderwerp scherp met elkaar? Verwerk dit in een visie of een statement en voeg dat toe aan je cultuurplan.



TIP

Plein C heeft onderzoek gedaan naar de manier waarop je met cultuuronderwijs aan meer gelijke kansen kunt werken. Dit is opgetekend in een inspirerende [gids met hands-on tips](#) die in de praktijk zijn getoetst.



2

Kerndoelen en tussendoelen

Vanaf 1993 kent het basisonderwijs kerndoelen, waarmee de overheid aangeeft wat kinderen aan het einde van de basisschool moeten kennen en kunnen. De eerste kerndoelen bleken scholen onvoldoende ruimte te bieden om verschillen tussen leerlingen recht te doen en om als school eigen keuzes te maken. Daarom zijn de kerndoelen in 2006 herzien, waarbij er een onderscheid is gemaakt tussen de specifiek omschreven kerndoelen voor Nederlands en rekenen/wiskunde en een ruimere omschrijving voor het leergebied Kunstzinnige oriëntatie en het leergebied Oriëntatie op jezelf en de wereld. Juist bij deze twee leergebieden speelt cultuuronderwijs een grote rol. De ruime omschrijving van de kerndoelen biedt veel ruimte voor een eigen invulling, de school kan zelf kiezen hoe cultuuronderwijs wordt ingevuld.

De karakteristiek van het leergebied Kunstzinnige oriëntatie is als volgt verwoord: Door middel van een kunstzinnige oriëntatie maken kinderen kennis met kunstzinnige en culturele aspecten in hun leefwereld. Het gaat bij dit domein om kennismaking met dié aspecten van cultureel erfgoed waarmee mensen in de loop van de tijd vorm en betekenis hebben gegeven aan hun bestaan. Het gaat bij kunstzinnige oriëntatie ook om het verwerven van enige kennis van de hedendaagse kunstzinnige en culturele diversiteit. Dit vindt zowel op school plaats, als via regelmatige interactie met de (buiten)wereld. Kinderen leren zich aan de hand van kunstzinnige oriëntatie open te stellen: ze kijken naar schilderijen en beelden, ze luisteren naar muziek, ze genieten van taal en beweging. Kunstzinnige oriëntatie is er ook op gericht bij te dragen aan de waardering van leerlingen voor culturele en kunstzinnige uitingen in hun leefomgeving. Leerlingen leren daarnaast zichzelf te uiten met aan het kunstzinnige domein ontleende middelen:

- Ze leren de beeldende mogelijkheden van diverse materialen onderzoeken, aan de hand van de aspecten kleur, vorm, ruimte, textuur en compositie.
- Ze maken tekeningen en ruimtelijke werkstukken.
- Ze leren liedjes en leren ritme instrumenten te gebruiken als ondersteuning bij het zingen.
- Ze spelen en bewegen.

Waar mogelijk worden daarbij onderwerpen gebruikt die samenhangen met die uit andere leergebieden. Het onderwijs wordt daardoor meer samenhangend en mede daardoor betekenisvoller voor leerlingen. Maar voorop staat natuurlijk de authentieke bijdrage van kunstzinnige oriëntatie aan de ontwikkeling van kinderen.

Bij dit leergebied horen de volgende drie kerndoelen:

- *Kerndoel 54:* De leerlingen leren beelden, taal, muziek, spel en bewegingen te gebruiken om er gevoelens en ervaringen mee uit te drukken en om er mee te communiceren.
- *Kerndoel 55:* De leerlingen leren op eigen werk en dat van anderen te reflecteren.
- Bij het werk van anderen kan het gaan om het werk van kinderen en van professionele kunstenaars.
- *Kerndoel 56:* De leerlingen verwerven enige kennis over en krijgen waardering voor aspecten van cultureel erfgoed.



[Kerndoelen en uitgangspunten kunstzinnige oriëntatie](#)

Een samenvatting van de karakteristiek van het leergebied Oriëntatie op jezelf en de wereld, waar ook duidelijk ruimte voor erfgoed wordt gemaakt, luidt als volgt:

Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich op de wereld, dichtbij, veraf, toen en nu en hierbij maken ze gebruik van cultureel erfgoed. Leerlingen leren hun wereldbeeld (over henzelf en de wereld) aan de hand van actuele onderwerpen, voortdurend 'bij de tijd' te brengen. Waar mogelijk worden de onderwijsinhouden over mensen, de natuur en de wereld in samenhang aangeboden. Het komt het 'begrijpen' door leerlingen ten goede en draagt voorts bij aan een minder overladen onderwijsprogramma. Onderwijs is er immers vooral op gericht om leerlingen zicht te geven op betekenis en samenhang.

Bij dit leergebied horen de volgende twee kerndoelen:

- *Kerndoel 51:* De leerlingen leren gebruik te maken van eenvoudige historische bronnen en ze leren aanduidingen van tijd en tijdsindeling te hanteren.
- *Kerndoel 52:* De leerlingen leren over kenmerkende aspecten van de volgende tijdvakken: jagers en boeren, Grieken en Romeinen, monniken en ridders, steden en staten, ontdekkers en hervormers, regenten en vorsten, priuken en revoluties, burgers en stoommachines, wereldoorlogen, televisie en computer.

Sinds juni 2009 is de historische canon opgenomen in de kerndoelen en 'als uitgangspunt ter illustratie bij de tien tijdvakken'.

SLO werkt op dit moment aan actualisatie van de kerndoelen voor Kunstzinnige oriëntatie en



Oriëntatie op jezelf en de wereld. De geldende kerndoelen zijn te vinden op de website van SLO.

Tussendoelen en leerlijnen

De kerndoelen zorgden voor verlichting voor basischolen, maar zijn behoorlijk veelomvattend en boden scholen minder houvast voor de inrichting van het onderwijsprogramma. SLO (nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling) heeft daarom op verzoek van het ministerie van OCW voor alle kerndoelen tussendoelen en leerlijnen (TULE) ontwikkeld. Hierin zijn voor alle leergebieden de inhouden (kennis en vaardigheden) en activiteiten (van kinderen en leraren) uitgewerkt en verdeeld over groep 1 tot en met 8. De uitwerkingen van TULE



geven inzicht in en inspiratie, maar ze zijn niet verplicht zodat een school kan ook andere keuzes maken.

In juni 2014 is het leerplankader Kunstzinnige oriëntatie gepubliceerd als aanvulling op de kern- en tussendoelen. Dit leerplankader biedt houvast bij de invulling en borging van het curriculum voor kunstzinnige oriëntatie op scholen. Hierin

zijn *competenties* met betrekking tot het creatieve proces uitgewerkt in leerlijnen voor beeldend, dans, drama en muziek (de kunstzinnige vakdisciplines). De leerlijnen voor groep 1/2, 3/4, 5/6 en 7/8 laten de opbouw van deze competenties zien. Reflectie speelt een belangrijke rol. De tussendoelen van kunstzinnige oriëntatie zijn zo beschreven dat het werken binnen één discipline én in samenhang tussen de kunstdisciplines heel inzichtelijk maakt. In dit leerplankader is dus meer oog voor samenhang



tussen vakken. Ontwerp je zelf onderwijs, dan kan dit kader ondersteunend werken.

Werken aan culturele competenties

Een aantal culturele instellingen heeft in samenwerking met scholen vanuit de kerndoelen drie culturele competenties voor kunst en erfgoed opgesteld: creërend vermogen, onderzoekend vermogen en reflectief vermogen. Daarnaast worden er drie algemene competenties onderscheiden die hieraan worden toegevoegd: vermogen om samen te werken, vermogen om zich te presenteren en vermogen tot zelfstandig werken. Deze zes competenties, instrument C-zicht genoemd, zijn uitgewerkt in een klein aantal gedragsindicatoren. Dit instrument helpt om de keuze voor een les, een methode, een kunstenaar in de klas, een voorstelling of een excursie inzichtelijker te maken. De uitwerking, die geen leerlijn is maar wel helpt



om meer samenhang te creëren in het lesaanbod, is te vinden in een publicatie en gratis te downloaden.

Kerndoelen en methodes

Uitgeverijen gebruiken de kerndoelen bij het ontwikkelen van lesmethodes. Het is goed om te bedenken dat een vast stramien in een methode niet is opgelegd door de overheid, maar bedacht door de uitgever. De kerndoelen zeggen alleen iets over wat bereikt moet zijn aan het einde van groep 8, de weg daarnaar toe kan op verschillende manieren. Een uitgebreid cultuurproject of cultureel bezoek wordt

bij de zaakvakken soms gezien als onderbreking die ervoor zorgt dat het boek aan het einde van het schooljaar niet uit is.

Een cultuurproject kost tijd, maar kan lesstofvervangend zijn en dient vele doelen. Door een goede culturele activiteit in te passen in het schoolcurriculum wordt lesstof concreet. Kinderen leren veel van en door cultuurprojecten, een extra reden om flexibel met een methode om te gaan en eigen keuzes te maken.

Curriculum.nu

In 2018 en 2019 bogen 125 leraren, 18 schoolleiders en ruim 80 scholen zich over de vraag wat leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs moeten kennen en kunnen. Met de opbrengst van dit ontwikkelproces zullen kerndoelen en eindtermen worden geactualiseerd.

Wat hebben onze leerlingen nodig om uit te groeien tot volwassenen die hun steentje bijdragen aan de samenleving, economisch zelfstandig zijn én met zelfvertrouwen in het leven staan? Wat willen we behouden van de huidige kerndoelen, wat moeten we toevoegen en wat laten we los? Hoe houden we ruimte voor scholen om zelf het programma in te vullen, aansluitend op hun visie, leerlingen en omgeving? In 2019 zijn de adviezen van de negen ontwikkelteams aan de toenmalige minister Slob aangeboden.



[Curriculum.nu](https://www.curriculum.nu)

Voor het leergebied Kunst & Cultuur is een samenhangend curriculum geformuleerd dat gebaseerd is op 'maken en betekenis geven' en 'meemaken en betekenis geven'.

'Maken en betekenis geven' richt zich op de praktijk van de verschillende kunstdisciplines. Hierin staat het experimenteren, creëren, vormgeven en (re) produceren centraal. Leerlingen leren in een artistieke vorm en op een eigen manier uitdrukking te geven aan ervaringen, gevoelens, gedachten en ideeën. 'Meemaken en betekenis geven' is gericht op de kennismaking met professionele uitingsvormen van kunst en cultuur. Leerlingen leren uitingen van kunst en cultuur ervaren, onderzoeken, (filosofisch)

bevragen, analyseren en waarderen. Betekenis geven heeft zowel betrekking op de artistieke uitingen die leerlingen zelf maken als op de professionele uitingen van kunst en cultuur. De kennis en vaardigheden van de verschillende (kunst)vakken, zoals beeldende vorming, muziek, dans, theater en cultureel erfgoed blijven in het voorstel behouden.

Betekenis geven gaat over het onderzoeken, (filosofisch) bevragen en analyseren van mondiale uitingen van kunst en cultuur in heden en verleden, bezien vanuit verschillende perspectieven, zoals individuele, collectieve, sociale, culturele, levensbeschouwelijke of historische perspectieven. Betekenis geven heeft betrekking op zowel de kunstuitingen die leerlingen maken als op professionele kunstuitingen die leerlingen meemaken.

Maken staat voor het artistiek-creatief proces van experimenteren, vormgeven en (re)produceren waarin leerlingen samen of individueel uiting leren geven aan ervaringen, gevoelens, gedachten en ideeën. Dit doen zij door middel van (bewegend) beeld, klank, woord en met beweging in relatie tot de ruimte of omgeving. Ook combinaties van deze vormen zijn mogelijk. Leerlingen leren vanuit het karakter van de verschillende kunstdisciplines betekenis te geven aan hun artistieke uiting en deze (tussentijds) te delen.

Meemaken is gericht op de kennismaking met professionele uitingsvormen van kunst en cultuur in (bewegend) beeld, klank, woord en met beweging in relatie tot de ruimte of omgeving. Ook combinaties van deze vormen zijn mogelijk. Leerlingen ervaren professionele kunst in een levensechte context, binnen en buiten school. Leerlingen leren betekenis te geven aan hun ervaring door zintuiglijk en theoretisch onderzoek en leren hun opbrengsten (tussentijds) te delen.

Met ingang van 2021 is het traject van curriculum.nu verdergegaan onder de algemenere naam curriculumherziening. In het advies is het voorstel gedaan om een aantal grote opdrachten met bouwstenen op te nemen. Tip: [bekijk de animatie over de grote opdrachten](#).



De acht grote opdrachten van het leergebied Kunst en Cultuur zijn:

- Artistiek creatief vermogen
- Artistieke expressie
- Artistieke technieken en vaardigheden
- Artistieke innovatie
- Kunst- en cultuurhistorische contexten
- Functies van kunst
- Beleven van kunst
- Tonen en delen van eigen werk

De grote opdrachten zijn heel geschikt om [met elkaar in gesprek te gaan over cultuuronderwijs](#).



Het ontwikkelteam ontwikkelde hiervoor een kaartenset.

Actualisering van de kerndoelen

SLO heeft de opdracht om de kerndoelen en eindtermen te actualiseren vanuit de adviezen van de ontwikkelteams van curriculum.nu. Een kerndoelteam van leraren, vakexperts en curriculumexperts actualiseert in 2023-2024 onder leiding van een procesregisseur de kerndoelen van kunst en cultuur. Een advieskring, bestaande uit organisaties met vakinhoudelijke opvattingen, geeft het kerndoelenteam feedback en reflecteert op de (tussen-) producten van het team. Na de zomer van 2024 worden de conceptkerndoelen voor het leergebied kunst en cultuur opgeleverd.



[Bekijk de animatie van de actualisatie van de kerndoelen](#).

Speciaal onderwijs

Voor het speciaal onderwijs zijn aparte kerndoelen geformuleerd die aansluiten bij die van het basisonderwijs. Dezelfde leergebieden worden gehanteerd. Er wordt onderscheid gemaakt in leergebied-overstijgende kerndoelen, gericht op de brede ontwikkeling, en leergebied-specifieke leerdoelen, waar per cluster duiding worden gegeven over wat obstakels en kansen kunnen zijn.



[Kerndoelen voor speciaal onderwijs](#)

Passend onderwijs

Waar iedere icc'er ook rekening mee moet houden is de Wet op Passend Onderwijs uit 2012. Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Dit heet passend onderwijs. Deze vorm van onderwijs moet ervoor zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. Scholen bieden daarom extra ondersteuning aan leerlingen die dit nodig hebben, zoals kinderen met leer- of gedragsproblemen. Juist in een gemêleerde groep of school is cultuuronderwijs bij uitstek een middel om kinderen gelijke kansen te bieden en voorbij de verschillen te kijken. Ook culturele instellingen werken in hun educatieaanbod aan inclusiviteit.

Met passend onderwijs wil de overheid bereiken dat:

- alle kinderen een passende plek in het onderwijs krijgen;
- een kind naar een gewone school gaat als dat kan;
- een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is;
- scholen de mogelijkheden hebben voor ondersteuning op maat;
- de mogelijkheden en onderwijsbehoefte van het kind bepalend zijn, niet de beperkingen;
- kinderen niet meer langdurig thuis komen te zitten.



[Bekijk de doelen passend onderwijs](#)

3

Werken met leerdoelen

Kerdoelen zijn breed geformuleerd en veelomvattend. De tussendoelen zorgen voor meer houvast en hiermee kun je een leerlijn ontwikkelen. Of je nu een methode kiest, onderwijs wilt gaan ontwerpen of wilt analyseren, doelen helpen om bewustere keuzes te maken. Waarom doen we wat we doen? Wat leren kinderen daarvan en is dat wat we willen? Ook ondersteunen de doelen het gesprek over cultuuronderwijs in je team over wat jullie willen bereiken en wat de plek is van cultuuronderwijs in het curriculum. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de leerdoelen van cultuuronderwijs en hoe je ermee kunt werken.

Doel of middel

Cultuuronderwijs heeft een vakinhoudelijke kant, zoals de ontwikkeling van artistieke vaardigheden bij de kunstvakken, of de ontwikkeling van historische besef bij erfgoed. Maar het geeft ook betekenis aan de wereld om ons heen. Vanuit die hoedanigheid heeft cultuuronderwijs ook een bredere waarde richting andere leergebieden zoals taal, rekenen of wetenschap en techniek, zodra je de vraag stelt: hoe verbind ik dit onderwerp aan het leven van de leerling, de eigen omgeving, kortom aan de cultuur van de leerling? Door een vak vanuit het perspectief van cultuuronderwijs te bekijken, krijgt het meer betekenis voor de leerling. Er ontstaat een verbinding met de identiteit van het kind, de groep en de wereld. Cultuuronderwijs zet aan tot reflectie op jezelf en de ander, en raakt daarmee ook sociaal emotionele doelen en burgerschapsvorming. Daarnaast kunnen de kunstvakken worden ingezet als manier om te leren bij verschillende vakken. Cultuur kan dus worden ingezet als doel en als middel. Bij cultuur als doel staat de culturele ervaring of activiteit zelf centraal, bij cultuur als middel wordt die ervaring of activiteit ingezet om iets anders te bereiken. Doel van samen een toneelvoorstelling maken kan zijn leerlingen kennis te laten maken met toneel en hun spelkwaliteiten te verbeteren. De toneelvoorstelling kan ook ingezet worden om bijvoorbeeld te leren samenwerken of samen bezig te zijn met een bepaald thema. Vaak gaan beide – cultuur als doel of als middel – hand in hand. Toch is het belangrijk stil te staan bij waarom je iets

doet. Bezoek je een kasteel om de architectuur en het interieur te bewonderen (artistieke kant) of wil je (ook) dat leerlingen door het kasteelbezoek meer leren over het leven in de middeleeuwen? Nadenken over doel of middel levert gerichte doelen op, geeft houvast voor de invulling van cultuuronderwijs door de jaren heen en helpt bij het formuleren van leerdoelen bij projecten en activiteiten.

Leerdoelen op schoolniveau in het cultuurplan

Het schoolteam heeft een keuze in het bepalen van de doelen die worden opgenomen in het cultuurbeleidsplan. De schoolvisie en de cultuurvisie van de school zijn daarbij van belang. Doelen zijn idealiter hiermee in lijn. Naast een verwijzing naar de kerndoelen kan een schoolteam dus ook schoolspecifieke doelen aanvullen in het cultuurplan die passen bij het profiel en de visie van de school. Zo kun je focus aanbrengen in hoe jullie cultuuronderwijs vormgeven. Een school waar bewegend leren centraal staat, zal misschien dans een grotere plek geven. Een Jenaplanschool zal cultuuronderwijs willen koppelen aan de pijlers gesprek, spel, werk en viering.

Leerdoelen op lesniveau

In het vorige hoofdstuk is verwezen naar de kern- en tussendoelen van de SLO. Deze zijn globaal omschreven en nog niet activiteit-specifiek. Ontwerp je zelf een project, een opdracht of activiteit, dan kun je heel gericht doelen formuleren die daar betrekking op hebben en die passen bij de leerlingen van jouw school. Leerdoelen zorgen voor een gemeenschappelijk bewustzijn tussen jou en je collega's met wie je eraan werkt, maar ook tussen jou als leerkracht en de leerlingen.

De leerdoelkaarten van de SLO voor kunst en cultuur, ontwikkeld voor kinderen van 10 tot 14 jaar, ondersteunen daarbij. Ze stellen kinderen in staat een leerdoel te kiezen waar ze aan willen



werken en ondersteunen bij het evalueren. [Download de leerdoelkaarten.](#)

**TIP**

Als je met je team een inventarisatie maakt van culturele activiteiten, laat je collega's dan eens spelen met de doelen die ze daarmee willen bereiken. Hoe brengen ze dat onder woorden? Geef ze vervolgens de leerdoelkaarten of het instrument van culturele competenties in handen en laat ze doelen of competenties kiezen. Welke zijn passend bij de activiteit? En wat voor inzicht geeft deze manier van werken?

Aansluiting op het VO

Wil je je leerlingen alvast voorbereiden op de overstap naar het voortgezet onderwijs, gebruik dan Leerplan in beeld van de SLO. Daar vind je de leerlijn kunst en cultuur met de beschrijving van de inhoud per discipline in het primair onderwijs tot vmbo, havo en vwo. Zo heeft een leraar in het primair onderwijs zicht op wat de leerling nodig heeft op het gebied van kunstzinnig onderwijs tot de brugklas en andersom heeft een vakleraar inzicht in wat er



in het primair onderwijs wordt aangeboden.

Curriculum.nu en de drie hoofddoelen van het onderwijs

In het leergebied Kunst & Cultuur van Curriculum.nu is per grote opdracht (zie hoofdstuk 2) de bedoeling uitgewerkt. Door alle opdrachten heen zijn de hoofddoelen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, gesteld door Biesta, sterk verweven. Leerlingen leren zelfbewust deelnemen aan het culturele leven doordat zij culturele competenties ontwikkelen.

De kwalificerende doelen van het leergebied Kunst & Cultuur hebben betrekking op de leergebied-specifieke kennis en vaardigheden die leerlingen voorbereiden op het vervolg in het onderwijs of de beroepspraktijk. Naast vakspecifieke kennis van

technieken en vaardigheden leren leerlingen verbeeldingskracht te gebruiken. Alle leerlingen leren na te denken over de rol en betekenis van kunst en cultuur voor zichzelf (ook in vrije tijd), voor de omgeving, de samenleving en de wereld. Leerlingen leren vanuit meerdere perspectieven kunst te ervaren, te onderzoeken, (filosofisch) te bevragen, te analyseren en daardoor betekenis te geven aan uitingen van kunst en cultuur. Kwalificerende doelen hebben betrekking op zowel de theorie als de praktijk van het leergebied.

De maatschappelijke vorming (socialisatie) vindt plaats doordat leerlingen met elkaar in contact komen met professionele kunsten in een levensechte context, binnen of buiten school. Kunst - als spiegel van de wereld - kan reacties losmaken waardoor dialoog en debat plaats kunnen vinden. Leerlingen leren in een uitwisseling standpunten en inzichten te delen en leren dat er meerdere opvattingen naast elkaar kunnen bestaan. Leerlingen leren culturen, de samenleving en de wereld te verkennen, te onderzoeken en te waarderen. Kunstzinnige en culturele kennis, vaardigheden en attitudes horen bij de brede vorming van burgers in een democratische samenleving.

Persoonsvorming, te lezen als 'persoon zijn, persoon proberen te zijn, persoon willen zijn' gaat over hoe de leerling als persoon tot ontwikkeling komt. Persoonsvorming in het leergebied Kunst & Cultuur heeft betrekking op hoe de leerling zich leert te verhouden tot uitingen van kunst en cultuur en welke plek kunst en cultuur inneemt of in de toekomst gaat nemen in het leven van de leerling. Onderwijs in kunst en cultuur geeft de leerling de ruimte om op een eigen manier in een artistieke vorm uitdrukking te geven aan ervaringen, gevoelens en ideeën. Het gaat over wat de leerling wil overdragen, waar hij/zij zich betrokken bij voelt, wat de persoonlijke drijfveren, ambities of motieven zijn om kunst te maken en mee te maken. De leerling leert door reflectie zichzelf kennen, ontdekt door reflectie waar zijn kwaliteiten en voorkeuren liggen en wat hij belangrijke waarden vindt.

4 Creativiteit en het creatief proces

Bij cultuuronderwijs is creativiteit een terugkerend begrip. Maar waar hebben we het eigenlijk over als we spreken over creativiteit en een creatief proces? In dit hoofdstuk zullen we die begrippen nader omschrijven.

Het creatieve proces

Creativiteit is het scheppend vermogen om nieuwe en/of ongebruikelijke maar toepasbare oplossingen voor bestaande problemen te vinden. Dat creatieve vermogen wordt het sterkst ontwikkeld in een rijke leeromgeving waarin kinderen gestimuleerd worden zelf oplossingen te bedenken. In het leerplankader Kunstzinnige oriëntatie (zie hoofdstuk 2), is het creatieve proces als uitgangspunt genomen voor de didactiek van het onderwijsaanbod. Dit proces draagt bij aan de ontwikkeling van de creativiteit. De kunstzinnige disciplines beeldend, dans, drama, film en muziek kennen alle de aspecten van dit creatieve proces.

Binnen een creatief proces doorloopt de leerling vier fasen (oriënteren, onderzoeken, uitvoeren en evalueren) die hieronder worden toegelicht. Deze fasen zijn niet scherp gescheiden, maar lopen in elkaar over en soms door elkaar heen. Centrale vaardigheid binnen deze cyclus is het reflecteren op die verschillende fasen. De fasen zijn nodig om tot een nieuwe ontdekking of tot een werk te komen. Ze zijn toepasbaar op ieder mogelijk probleem, idee of thema.

Het creatief proces kent meestal een gezamenlijk startmoment. Vervolgens doorlopen leerlingen dit proces in een verschillend tempo of op een verschillend niveau, passend bij de ontwikkeling van de leerling. Uitgangspunt voor het startmoment van het creatief proces is een thema, idee (van een leerling) of opdracht. De vaardigheid reflecteren is onderdeel van iedere fase van het proces en zorgt ervoor dat de leerling gestimuleerd wordt om na te denken over zijn keuzes, de zeggingskracht van het werk of de gebruikte materialen en technieken. De verschillende vakdisciplines van het leergebied kunstzinnige oriëntatie geven ieder op verschillende wijze vorm aan dit creatieve proces.

Bij *oriënteren* wordt de leerling geprikkeld om de opdracht en het thema te verkennen. Hierbij gaat het om waarnemen (zien, horen, voelen, enz.), associëren, fantaseren, beschouwen, en (nieuwe) ideeën opdoen. Er wordt bijvoorbeeld een kunstwerk getoond, muziek geluisterd, een verhaal verteld of een voorstelling bekeken. De reflectie richt zich in deze fase op de ruimte om het thema of de opdracht van alle kanten te bekijken, te beluisteren en te beleven. De leerkracht stelt vragen die de waarneming scherpen.

Vervolgens *onderzoekt* de leerling verschillende mogelijkheden en oplossingen voor de opdracht of de verwerking van het thema. De leerlingen worden gestimuleerd om eigen, verschillende mogelijkheden te bedenken, bijvoorbeeld om drie schetsen te maken van een onontdekt dier of drie uitdrukkingen van boosheid. Zo maakt de leerling, alleen of samen met medeleerlingen, keuzes. De reflectie richt zich dan ook op het onder woorden brengen van de verschillende keuzes in deze onderzoeksfase. Ze kunnen desgewenst teruggrijpen naar elementen uit de oriëntatiefase.

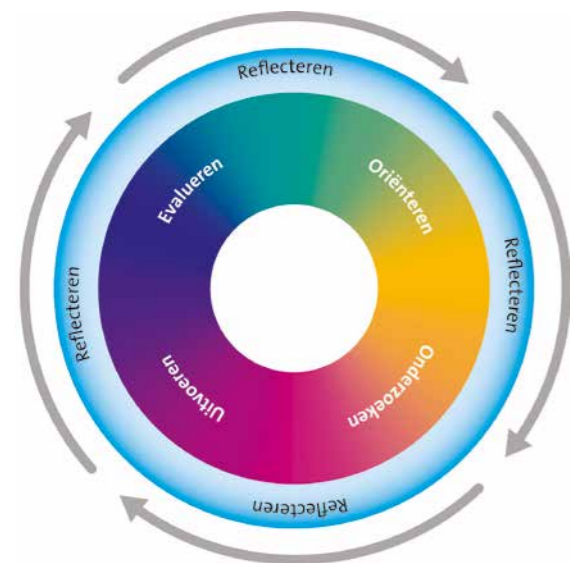
Wanneer de leerlingen de fase van onderzoeken hebben doorlopen maken ze gebruik van de vakspecifieke kennis en vaardigheden die zij nodig hebben voor het *uitvoeren* van de opdracht. Bij reflectie wordt steeds een relatie gelegd tussen de keuzes in de uitvoeringsfase en de onderzoeksfase. In deze fase wordt feedback gegeven door de leerkracht, gastdocent of door medeleerlingen op de uitvoering. In een volgende fase wordt het product en het doorlopen proces nader beschouwd. Leerlingen vertellen over hun keuzes en geven elkaar feedback. Er worden leerpunten geformuleerd die de opstart vormen voor een volgende opdracht en een volgend creatief proces. Dit is de fase van *evalueren*.

Leerlingen doorlopen dit creatieve proces, leren keuzes maken en deze te onderbouwen. De leerkracht stimuleert, informeert, instrueert en biedt aandacht en ruimte voor het stellen van vragen en voor het uitvoeren van verschillende mogelijkheden. Na de fase van evaluatie worden nieuwe doelen gesteld en volgt de fase van oriëntatie op een (nieuw) thema of (nieuwe) opdracht. Een

leerkracht of een leerling kan er ook voor kiezen zich te beperken tot een onderdeel van het proces. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer leerlingen kennis en vaardigheden moeten verwerven ten aanzien van technieken en materialen die nodig zijn voor de verwerking van een volgende opdracht (accent op onderzoeksfase) of wanneer een beschouwingsles gegeven wordt (accent op oriëntatiefase). Het kan zijn dat de leerling, gezien zijn ontwikkeling op dat moment, steeds dezelfde fase herhaalt (accent op onderzoeks- of uitvoeringsfase) of om reproductieve vaardigheden te oefenen, zoals zingen of spelen (uitvoerende fase). Een creatief proces verloopt lang niet altijd lineair. Zo kunnen leerlingen terugrijpen naar een eerder doorlopen fase omdat ze bijvoorbeeld vastlopen in hun huidige fase van het creatieve proces of omdat ze nieuwe inzichten opgedaan hebben. Uitgangspunt blijft echter steeds dat deze



'afzonderlijke' fasen uitgevoerd worden binnen het grotere geheel van het cyclische creatieve proces.



Bron: Leerplankader Kunstzinnige oriëntatie, SLO 2014

Kinderen leren razendsnel wanneer ze zelf een vraag of probleem hebben. Juist met cultuuronderwijs leren kinderen hun verwondering en nieuwsgierigheid om te zetten in nieuwe inzichten en producten. Als leerkracht kun je de creativiteit stimu-

leren in alle fasen door veel open vragen te stellen die kinderen aan het denken zetten. Denk ook goed na over de formulering van de opdracht. Een vraag voor een opdracht kan bijvoorbeeld beginnen met: hoe zou je, of hoe kun je?

Procesgerichte didactiek

De procesgerichte didactiek ligt ten grondslag aan het creatieve proces en wordt op steeds meer scholen gebruikt als didactiek voor kunsteducatie. Karin Kotte, ICC-trainer en ex-pabodocent schreef erover in een denkkader voor cultuureducatie met kwaliteit, uitgegeven door Rijnbrink in Overijssel.

De omschrijving van procesgerichte didactiek uit het denkkader luidt:

De wereld wordt door de leerling intensief waargenomen, onderzocht en beleefd. Gevoelens, ervaringen en ontdekkingen die daarbij worden opgedaan worden op eigen wijze omgezet in een product, in kennis of in een kunstzinnige uiting.

Het belangrijkste kenmerk van de procesgerichte didactiek is dat de stappen van het creatief proces gevolgd worden en er binnen het proces afwisselend divergent en convergent gewerkt wordt. Divergent betekent 'diverse mogelijkheden creëren', en convergent betekent 'reflecteren op de mogelijkheden en keuzes maken' uit alle mogelijke oplossingen.

Een voorbeeld:

Experimenteren zorgt voor het ontdekken van meerdere toepassingen. Experimenteren is altijd een divergente activiteit. Brainstormen zorgt ook voor meerdere mogelijkheden. Schetsen, beschouwen, proefjes maken, vrij schrijven, uitproberen en improviseren zijn ook divergente activiteiten. Met alleen divergent werken kom je tot heel veel ideeën, echter niet tot een persoonlijk kunstzinnig resultaat. Reflecteren op de experimenten of de improvisaties zorgt ervoor dat de leerling een goede keuze kan maken binnen het eigen proces. Convergeren op verschillende momenten is noodzakelijk in een creatief proces.



Lees meer over procesgerichte didactiek in het denkkader van Karin Kotte.

Curriculum.nu: Artistiek creatief vermogen

In het leergebied Kunst & Cultuur van curriculum.nu staat het artistiek-creatief vermogen van de leerling centraal en heeft de ontwikkeling van creativiteit vooral een plek binnen 'maken en betekenis geven'. Leerlingen ontwikkelen hun artistiek-creatief vermogen door kennis te maken en te oefenen met verschillende maak- en denkstrategieën. Dit vermogen stelt de leerling in staat verbeeldingskracht te gebruiken om artistiek werk te (re)produceren en zo betekenis te geven aan wat hij alleen of met anderen maakt en meemaakt. Leerlingen doen dat door middel van (bewegend) beeld, klank, woord en met beweging in relatie tot de ruimte of omgeving. Ook combinaties van deze vormen zijn mogelijk.

Artistiek vermogen is dus gericht op de verbeelding of verklanking van ervaringen, gevoelens, gedachten en ideeën in een kunstzinnige uiting. Leerlingen doen dit met behulp van technieken en artistieke vaardigheden. Creatief vermogen verwijst naar een iteratief proces waarin leerlingen creatieve maak- en denkstrategieën leren toepassen die kenmerkend zijn voor het leergebied. Denk aan vaardigheden als fantaseren, spelen, dromen, inleven, experimenteren én divergeren en convergeren, waarbij leerlingen leren doorzetten, lef hebben, falen, ongemak voelen en successen vieren.

Het 'maken en betekenis geven' is meer dan de huidige kerndoelen gericht op artistieke expressie en ontwikkeling van creativiteit. Leerlingen leren kijken en luisteren, laten zich inspireren, leren experimenteren met materialen en middelen, zetten door, gebruiken hun verbeeldingskracht, ontwikkelen technieken en vaardigheden en reflecteren op het werk- en leerproces. De artistieke ontwikkeling van de leerling is niet los te zien van het creatieve proces dat de leerling keer op keer doorloopt.



In de grote opdrachten zijn de leerdoelen van het artistiek creatief vermogen nader gedefinieerd.

Voorwaarden voor creatief proces

Het creatieve proces komt het best tot zijn recht in een veilige omgeving, met structuur en voldoende ruimte om eigen oplossingen te bedenken. Als leerkracht is het belangrijk om de juiste balans te vinden tussen vaardigheden die de leerling bezit en de uitdaging om daar bovenuit te stijgen, waarbij het doel wel binnen het bereik moet liggen. Een te kleine uitdaging zorgt voor verveling, een te moeilijke opdracht kan tot faalangst of frustratie leiden.

Een goede voorbereiding is het halve werk

Met de fasen van het creatief proces kun je ook de taken verdelen. Educatief medewerkers van cultuurinstellingen ervaren een groot verschil tussen werken met leerlingen die wel of niet zijn voorbereid. Juist bij kinderen is die voorbereiding heel belangrijk. Kinderen die zijn voorbereid, blijken na afloop meer tevreden en meer te hebben geleerd. Wanneer de leerlingen (en soms ook de leerkracht) volledig overvallen worden door een activiteit of bezoek, kost het behoorlijk wat tijd en energie voordat zij zich kunnen openstellen voor hetgeen de bedoeling is. Veel culturele instellingen bieden daarom één of meer voorbereidende lessen aan. Als leerlingen een voorbereidende workshop krijgen van een vakdocent, kunnen ze daarin al de oriënterende fase doorlopen, waardoor de excursie meteen met de onderzoeksfase kan starten. Het is niet altijd gemakkelijk voor leerkrachten om daarvoor tijd vrij te maken, maar het bepaalt wel vaak het succes van de activiteit. Gebruik het voorbereidende materiaal, desnoods een verkorte versie, en geef in geval van nood in ieder geval een korte samenvatting aan de kinderen wat ze gaan doen en beleven.

5 Vakken in samenhang

Veel scholen streven naar samenhangend onderwijs. Die samenhang is op verschillende manieren te creëren, bijvoorbeeld door vakintegratie. In dit hoofdstuk beschrijven we wat er komt kijken bij vakintegratie en wat de rol van cultuuronderwijs daarbij kan zijn.

Samenhang tussen vakken kan het onderwijs betekenisvoller maken voor de leerling. Activiteiten zijn makkelijker te verdiepen en te verrijken omdat je de overlap tussen leergebieden opzoekt en een bepaald thema vanuit verschillende vakken of invalshoeken behandelt. Cultuuronderwijs leent zich hier goed voor omdat onderwerpen vaak als vanzelf al raken aan vakken als wereldoriëntatie, natuur, burgerschap en taal. Kunst heeft altijd een onderwerp. Kunstenaars geven hun blik op een onderwerp in de wereld prijs, gaan als het ware een dialoog ermee aan, maar ook de leerling wordt door kunsteducatie uitgedaagd ergens over na te denken, zich te verhouden tot de wereld en er iets aan toe te voegen. Bijvoorbeeld: een kunstwerk dat verwijst naar slavernij is een aanleiding om met leerlingen te spreken over wanneer zij ongelijkheid ervaren (burgerschap). Een dansles over het begrip ruimte is te koppelen aan een filosofisch prentenboek (taal), of een beeldende kunstles over het aspect vorm te koppelen aan een onderwerp als de ruimtevaarders en het maken van een ruimteschip in 3D (wereldoriëntatie)

Vakintegratie is een bekend voorbeeld van hoe je de samenhang kunt opzoeken. Je ziet vakintegratie vaak al terug op scholen die projectmatig of thematisch



werken. Ter verduidelijking onderscheiden we grofweg drie vormen van vakintegratie.

Vormen van vakintegratie

Multidisciplinaire vakintegratie

Bij de eerste vorm stem je verschillende vakken op elkaar af. Vakken zijn nog wel afzonderlijk herkenbaar. Je laat het thema 'feesten' bijvoorbeeld eerst aan bod komen bij geschiedenis en vervolgens bij muziek.

Interdisciplinaire vakintegratie

De tweede vorm gaat een stap verder. Leerlingen gebruiken kennis uit verschillende vakken om een overkoepelende vraag te beantwoorden. Lesstof van muziek en geschiedenis wordt dan ingezet om de vraag 'hoe vierden mensen feest in de middeleeuwen?' te beantwoorden.

Transdisciplinaire aanpak

Bij de derde vorm van vakintegratie zijn de verschillende vakken niet meer als zodanig herkenbaar. Leerlingen gaan onderzoekend en probleemoplossend aan het werk met levensechte thema's, die zij soms ook zelf kiezen. Bij deze aanpak gaat het niet alleen om het aanleren van vakkennis, maar ook om de brede vorming van de leerling: om het leren samenwerken, samenleven en 'zijn'.

Gresnigt (2018) gaat nog een stap verder en onderscheidt zes vormen van integratie in het onderwijs: van geïsoleerd, verbonden, genest, multidisciplinair, interdisciplinair, naar transdisciplinair, wat volledig geïntegreerd betekent. 'Het bewust inzetten van vakintegratie geeft leerkrachten en curriculumontwikkelaars handvatten om een aantal uitdagingen van toekomstig onderwijs onder handen te nemen. (...) Voor leerkrachten is belangrijk te weten dat welke vorm je op school gebruikt eigenlijk niet uitmaakt. Het is vooral belangrijk dat er een gedeeld beeld is over de kenmerken van de vorm van integratie die je gebruikt of wilt gaan gebruiken.'



Het model en een toelichting op alle vormen.

Voor- en nadelen

Uitgangspunt bij vakintegratie is dat kinderen niet denken in vakken of vakgebieden, maar nieuwsgierig zijn naar allerlei facetten rond een thema. Door een thema op veel verschillende manieren aan te bieden, worden meer intelligenties van de leerlingen aangesproken en blijft de leerstof beter hangen. Vakintegratie heeft ook nadelen: bij de meeste

vakken is een opbouw in vaardigheden en kennis nodig om op een steeds hoger niveau te komen. Met vakintegratie bestaat de kans dat bepaalde vaardigheden en kennis niet voldoende aan bod komen. Het is van belang om de doelen van de leergebieden in beeld te hebben om dit te bewaken. Als groepsleerkracht geef je alle vakken, zodat je een goed inzicht hebt wat wanneer en waar aan de orde komt. Ook is er meer speelruimte in het rooster om bepaalde uren en lessen aan elkaar te koppelen of te verschuiven. Dat maakt het mogelijk om geïntegreerd onderwijs te ontwikkelen en in te plannen.

Samenhang in het leerplan

Wil je geïntegreerd werken, dan zoek je de samenhang in het onderwijs op. SLO zegt daarover dat een samenhangend curriculum een onderwijsprogramma is dat voor leerlingen:

- goed georganiseerd is en bewust ontworpen om het leren te stimuleren;
- geen inhoudelijke gaten of nodeloze herhalingen bevat;
- uitgelijnd is tussen lessen, vakken, leergebieden en onderwijssector.

In het leerplankader *kunstzinnige oriëntatie* van de SLO komt samenhang op verschillende manieren terug en ook binnen de grote opdrachten van het leergebied Kunst en cultuur van curriculum.nu is hier over nagedacht. *Kenmerkend voor het leergebied Kunst & Cultuur is dat leerlingen in een samenhangend geheel kunst leren maken, kunst leren meemaken en betekenis leren geven aan het maken en het meemaken.*

Ook tussen de andere leergebieden van curriculum.nu zijn op verschillende niveaus vormen van samenhang te ontdekken, zoals binnen thema's, vaardigheden en begrippen.



Het is aan scholen te bepalen of ze het onderwijsaanbod in aparte vakken of meer in samenhang aanbieden. De onderliggende onderwijsvisie blijkt van

cruciaal belang voor het slagen of mislukken van een samenhangend leerplan. Op basis van deze onderwijsvisie worden immers de doelen en inhouden van het onderwijs bepaald.

Cultuuronderwijs en vakoverstijgend werken

Het leren in samenhang en vakoverstijgend werken worden genoemd als middel om de overladenheid van het programma tegen te gaan, maar bieden ook kansen om de lesinhoud van meer betekenis te voorzien voor de leerling. Bij cultuuronderwijs worden verschillende leergebieden en kerndoelen gemakkelijk aan elkaar gekoppeld. Bovendien komen de vakoverstijgende kerndoelen vaak vanzelfsprekend aan de orde: een goede werkhouding, reflectie op eigen handelen en leren, zoeken en verwerken van informatie, samenwerken, onderzoek doen en plannen en sociaal emotionele ontwikkeling.

Meer cultuur in het schoolprogramma is te verwezenlijken door goed te kijken waar cultuuractiviteiten meer doelen dienen. Onderzoek welke cultuuractiviteiten en projecten de school doet en hoe deze de kerndoelen dekken. Benoem de waarde expliciet (en gebruik daarbij niet de term 'uitstapje' voor een cultuuractiviteit). Hoe zou het project kunnen worden uitgebreid, zodat (nog) meer kerndoelen worden gedekt? Het geschiedenisproject blijkt misschien ook heel goed aan te sluiten bij kerndoelen voor kunstzinnige oriëntatie, aardrijkskunde of Nederlands. Dat betekent dat een deel van de lestijd van die vakgebieden ook ingezet kan worden voor het project. Nog veel interessanter is om bij de nieuwe activiteiten kerndoel-breed te denken. Want hoe meer invalshoeken de leerling krijgt, hoe meer de leerling geïnspireerd raakt en hoe meer en beter de leerling leert. In dit licht is het van belang om regelmatig contact te hebben met de taal-, lees-, reken-, of burgerschapscoördinator voor optimale verbindingen en betekenisvol onderwijs.

Lesstofvervangend of lesstofaanvullend?

Bij steeds meer projecten van culturele instellingen wordt de term lesstofvervangend gebruikt, omdat de aanbieders weten dat het schoolprogramma overvol

is en er weinig ruimte is voor 'losse projecten'. Maar soms wordt die term wel heel gemakkelijk gebruikt. Wees kritisch in hoeverre je een cultuurproject als lesstofvervangend of lesstofaanvullend binnen

het curriculum van de school wilt gebruiken. De leerkracht heeft een sleutelrol als het gaat over hoe de lesstof als geheel wordt aangeboden aan de leerlingen.



VOORBEELD BEZOEK AAN EEN RELIGIEUS GEBOUW ALS CULTUREEL ERFGOEDPROJECT

Erfgoed omvat alles wat wij de moeite vinden om te bewaren. Erfgoededucatie gaat uit van het heden; dat wat er nog is, wordt gekoppeld aan het verleden of aan de herinnering.

Bij erfgoededucatie staat de eigen omgeving centraal, die leerlingen ervaren door erfgoed te bezoeken. De betrokkenheid en verbondenheid met de omgeving van de leerling wordt hierdoor vergroot. Erfgoededucatie laat leerlingen zien dat hun eigen omgeving altijd betekenisvol is en iets met hen zelf te maken heeft. Ook maakt het leerlingen bewust dat erfgoed in je eigen omgeving niet iets is dat van bovenaf wordt opgelegd, maar dat ook zijzelf erfgoedmakers kunnen zijn. Ook leerlingen kunnen betekenis geven aan plaatsen, voorwerpen en tradities waar ze zelf waarde aan hechten. Daarnaast levert erfgoededucatie leerlingen ook kennis, vaardigheden en attitudes op die verder gaan dan alleen de erfgoed- of geschiedenisles. Erfgoededucatie koppelt cultuuronderwijs, taal, burgerschapsvorming en historische en geografische vaardigheden en kan zelfs aan bewegingsonderwijs gekoppeld worden.

Een bezoek aan een religieus gebouw in de directe omgeving leidt tot allerlei onderzoeksvragen bij en verwerkingsopdrachten voor de leerlingen:

Wanneer is het gebouw?	{Kunst}geschiedenis
Waarom is het gebouw?	Geschiedenis, erfgoed, godsdienst
Hoe is het gebouw?	{Kunst}geschiedenis, erfgoed, techniek
Welke versieringen zijn er te vinden?	Kunstgeschiedenis, erfgoed, architectuur
Welke teksten zijn er te vinden?	Nederlands, godsdienst
Waarom staat het op deze plek?	Aardrijkskunde, geschiedenis
Welke bijzondere planten en dieren zijn er te zien?	Biologie
Wat betekent het voor mensen?	Godsdienst, burgerschapsvorming, erfgoed

Door vragen te stellen, goed te kijken, door onderzoek en observatie, is heel wat te ontdekken dat te koppelen is aan verschillende vakgebieden.



Creatieve opdrachten zijn in dit voorbeeld mogelijk op het gebied van beeldend, film en fotografie, schrijven, drama en (religieuze)muziek.

[Tool voor projectontwerp via leerling2020.](#)

6

Doorlopende leerlijnen

In het onderwijs wordt de term doorlopende leerlijn gebruikt voor een meerjarig onderwijsprogramma waarin bewust is nagedacht over wat, wanneer en hoe wordt aangeboden. Ook voor de culturele ontwikkeling van de leerling is dat van belang. In een doorlopende leerlijn cultuuronderwijs wordt zichtbaar hoe er wordt gebouwd aan culturele competenties, kennis en vaardigheden. Er zijn verticale en horizontale leerlijnen te ontwikkelen, voor vakken afzonderlijk en in samenhang. Voor cultuuronderwijs kan het gaan om:

- Een doorlopende verticale leerlijn per kunstdiscipline, gericht op een stijgende lijn in kennis en vaardigheden.
- Een doorgaande leerlijn binnen het cultuurcurriculum, waarbij de leerlingen in de loop van hun schoolcarrière kennismaken met verschillende vormen van cultuur. Bijvoorbeeld via kunstmenu's waarin beeldend, drama, media, erfgoed, muziek en dans allemaal aan bod komen, verspreid over de schooljaren. Per discipline kan er weer een doorlopende leerlijn zijn in kennis, houding en vaardigheden.
- Een doorgaande horizontale leerlijn, waarbij het gaat over integratie van de kunstvakken onderling en over integratie van de kunstvakken met andere leergebieden/schoolvakken. De samenhang (vaak rondom een onderwerp) staat centraal.
- Een doorgaande leerlijn in werkvormen waarbij de opdrachten steeds uitdagender zijn, procesgericht en aansluitend bij de vaardigheden van de leerling.

Zelf leerlijnen ontwerpen

Om binnen de school tot een doorgaande leerlijn voor cultuuronderwijs te komen is het belangrijk om je te realiseren op hoeveel verschillende manieren je dat kunt doen:

- Komen alle cultuurvormen in de loop van een schoolcarrière van het kind aan bod?
- Is er binnen de verschillende disciplines een opbouw in vaardigheden en kennis?

- Willen we de kunstvakken, media en erfgoed in samenhang met andere vakken aanbieden?
- Zit er een opbouw in de didactische werkvormen?

Naast het cultuuraanbod van culturele instellingen dat in de school wordt aangeboden, ontwerpen veel leerkrachten zelf lessen voor cultuuronderwijs. Daarin werken zij vaak samen met kunstenaars of kunstdocenten in de school. Ontwerp je zelf onderwijs, dan zijn de doelen van de SLO in het leerplankader (zie ook hoofdstuk twee en drie) een prettig houvast. Zo weet je of je lessen passen bij wat de leerlingen in dat jaar moeten leren. Van hieruit kun je ook samen met collega's een ingevulde leerlijn opstellen, of hier de expertise van beeldende kunst-, theatermuziek- of dansdocenten bij betrekken. Zo krijg je activiteiten die toegespitst zijn op het systeem van jullie school en passen bij jullie leerlingpopulatie.

Binnen curriculum.nu zijn de visie op het leergebied kunst en cultuur, de grote opdrachten en de bouwstenen per jaar beschikbare ingrediënten om zelf een doorlopende leerlijn te ontwikkelen.

Methodes

Een school kan natuurlijk ook kiezen voor een methode voor kunstonderwijs. In een methode is de doorlopende leerlijn aanwezig en inzichtelijk gemaakt. Er bestaan methodes voor afzonderlijke kunstdisciplines, en methodes die het breder trekken en werken vanuit thema's. Het is dan mogelijk om een onderwerp te kiezen, een materiaalsoort en een vakvaardigheid. Zo kun je zelf een project bouwen. Voor erfgoed zijn er vaak lokale leerlijnen ontwikkeld, vraag je icc-trainer of dit ook geldt voor de regio waar jouw school staat. Een methode is een manier van borging: je bent verzekerd van kwaliteit en je kunt in je team afspreken dat in elke groep een bepaald aantal lessen worden gegeven per jaar, zodat je ook grip houdt op de frequentie. De leerkracht hoeft zelf niet te ontwerpen en dat scheelt tijd.

Als je op zoek gaat naar een methode is je cultuurplan een prettig houvast. Daar staat in wat jullie belangrijk vinden en hoe jullie als school cultuuronderwijs willen aanbieden. De didactiek kan per methode verschillen, maar ook de manier waarop de lessen kunnen worden gekoppeld aan het curriculum. Sommige methodes geven bijvoorbeeld een set aan lessen rond verschillende thema's waar je uit kunt kiezen. De meeste methodes worden digitaal aangeboden. Het is altijd mogelijk om proeflessen aan te vragen zodat je kunt vergelijken.

7 Cultuuraanbod

Het ministerie van OCW prikkelt scholen na te denken over cultuurbeleid en daarin zelf actief te zoeken naar activiteiten en samen te werken met culturele instellingen. CmK levert hier een positieve bijdrage aan. Die instellingen zijn op hun beurt gestimuleerd om bij het ontwikkelen van activiteiten beter aan te sluiten bij de wensen van het onderwijs. Hoe komen vraag en aanbod bij elkaar en kunnen ze goed op elkaar aansluiten? Daarover gaat dit hoofdstuk.

Vraaggestuurd werken

In het verleden ontwikkelden instellingen soms prachtige projecten die toch niet werden afgenomen, omdat onderwerp, aanpak, niveau of tijdstip niet aansloot bij de behoeften van het onderwijs. In de afgelopen jaren is tegen instellingen dan ook vaak gezegd: maak je lesaanbod niet meer aanbodgericht en werk vraaggestuurd en luister naar de wensen van het onderwijs. De regeling CmK heeft hier een positieve bijdrage aan geleverd.

Volledig vraaggestuurd werken is voor veel instellingen moeilijk. Ze hebben onvoldoende menskracht en middelen om op elke vraag van elke school in te gaan. Daarom zijn er allerlei tussenvarianten bedacht waarbij clusters van scholen samen met instelling(en) in overleg activiteiten ontwikkelen. Ook zijn er specifieke cursussen waarmee instellingen hun beleidsplannen voor educatie en projecten beter leren aan te laten sluiten op de wensen van het onderwijs. Maar de allereenvoudigste manier voor instellingen om aanbod af te stemmen op het onderwijs is door contact te leggen met scholen en hen te betrekken bij het ontwikkelen van nieuwe projecten. Dat kan zeer intensief met een stuurgroep, klankbordgroep en proefscholen, maar ook door individuele leerkrachten te vragen om een concept te beoordelen en uit te proberen. De kennis en ervaring van een icc'er is daarbij heel waardevol.

Schroom als icc'er dus niet om zelf contact te zoeken met culturele instellingen, dat wordt vaak zeer gewaardeerd. Je icc-trainer of cultuurcoach kent het culturele veld goed en kan je helpen bij het leggen van contacten. Vaak is er al meer aanbod beschikbaar dan je weet. Soms worden er ook projecten met een

groep scholen ontwikkeld waar je bij kan aanhaken. Maar vraag je ook af: is een specifieke wens of idee vanuit jouw school wel de basis voor een nieuw onderwijsproject voor de instelling? Misschien wil de muziekschool wel een korte teamcursus 'zingen in de klas' ontwikkelen, wil het waterschap wel een les ontwikkelen bij een gemaal die aansluit op de aardrijkskunde lessen over waterbeheer, kan het kunstcentrum een atelierroute of fotografieproject organiseren of kan het archief drie oude kaarten kopiëren waarmee de geschiedenisles over de groei van de stad kan worden duidelijk gemaakt. Je kritische blik wordt gewaardeerd bij de ontwikkeling van nieuw lesmateriaal, maar ook bij suggesties voor verbetering van het bestaande materiaal. Misschien zijn de lessen van sommige instellingen te weinig actief of sluit het onderwerp niet aan bij de belevingswereld van de kinderen. Durf de dialoog aan te gaan! Juist in deze periode groeien scholen en instellingen steeds meer naar elkaar toe, gestimuleerd door gemeenten en provinciale cultuurinstellingen.

Culturele kaart en het leerecosysteem

Een goede manier om je te verdiepen in de culturele mogelijkheden in de directe omgeving van de school is door het maken van een culturele kaart van je gemeente. Vaak is er veel meer dan je denkt. Gebruik internet en de gemeentegids om op een gemakkelijke manier aan de basisgegevens te komen, maar probeer ook om rond de school aan nieuwe adressen te komen: heeft een kunstenaar een atelier dicht bij de school of is er een galerie?

Deze informatie kun je ook verwerken in het overzicht van het leerecosysteem, eerder aangestipt in hoofdstuk 1. Het aanbod voor het onderwijs kun je in verband brengen met de mogelijkheden in de vrije tijd. Het overzicht helpt inzicht te krijgen in de kansen en belemmeringen van de culturele ontwikkeling van jouw leerlingen. Omdat je door het overzicht beter kan inschatten wat voor jouw leerlingen bijdraagt aan optimale ontwikkeling, kun je als schoolteam beter bepalen wat jullie binnenscholen willen aanbieden. Je kunt dus beter beredeneerd keuzes maken. En met deze



informatie kun je richting culturele partners een signaal afgeven van wat er nodig is voor de leerlingen in hun buurt. [Placemat leerecosystemen](#)



VOORBEELD

Het overzicht van het leerecosysteem helpt je ook om de rol van de school te definiëren als het gaat over de koppeling naar buitenschools aanbod. Een voorbeeld: de icc'er van basisschool De Westerburcht in Eelde heeft nauwe contacten met een aantal freelance muziekdocenten. Naast een vast muziekprogramma op school nodigt zij deze docenten uit om in een aantal groepen een proefles te geven over het instrument. De ouders krijgen informatie over een aantrekkelijk kennismakingspakket aan lessen. Door de medewerking van de school wordt de drempel verlaagd naar de muziekles.

Op basisschool De Nynke van Hichtum in Dokkum is het volgen van muziekles naschools voor veel kinderen niet mogelijk. Deze school heeft met behulp van ondersteuning van CmK lessen in een band geprogrammeerd die na schooltijd doorlopen voor de leerlingen die daar belangstelling voor hebben. Een coach vanuit de muziekschool is aanwezig en de leerlingen worden uitgedaagd om samen muziek te maken.

Onderzoek de mogelijkheden

Naast het zoekwerk loont het zeker de moeite om ook (telefonisch) contact te zoeken met aanbieders om vrijblijvend mogelijkheden af te tasten: is een atelierruimte geschikt om groepen te ontvangen, welke technieken gebruikt de kunstenaar, kan er een demonstratie gegeven worden? Zou er (jaarlijks) een bezoek gebracht kunnen worden aan het atelier om de leerlingen te laten kijken, ruiken en voelen hoe

de kunstenaar werkt? Kan hij of zij een les op school komen geven? Of neem eens contact op met de historische vereniging. Vaak zijn daar vrijwilligers met een onderwijsachtergrond die graag met bijvoorbeeld fotomateriaal of oude gebruiksvoorwerpen naar de school komen.

Steeds meer gemeenten plaatsen culturele kaarten op websites. Dat scheelt veel tijd, maar sommige onderdelen kan alleen de school zelf onderzoeken: welke 'pareltjes' zijn er in en om de school? Welke kunstenaars, gebouwen, beelden zijn op een steenworp afstand? En welke leerkrachten of ouders hebben deskundigheid die op een meer structurele manier is in te zetten? Laat de leerkracht met een passie voor muziek op één middag in vier groepen muziek geven. Laat de ouder met een interessant beroep (archeoloog, fotograaf) niet alleen vertellen in de klas waar toevallig de dochter of zoon zit, maar ook in de groep die dat onderwerp dat schooljaar behandelt. En durf dan zo brutaal te zijn om de ouder niet voor één keer, maar voor meer jaren te vragen. Onderzoek welke cultuuraanbieders er in de omgeving van de school zijn te vinden op het gebied van:

- Professionele kunst: podiumkunstgezelschappen voor toneel, muziek, opera, dans, kunstmuseum, galerie, theater/(pop)podium, filmhuis, atelier van kunstenaar.
- Beroepskunstenaar in de klas (bik'er: een beroepskunstenaar met een aanvullende opleiding om kunstlessen te geven in het basisonderwijs. Een project wordt in overleg ontwikkeld).
- Cultureel erfgoed: historisch museum of oudheidkamer, archief, historische vereniging, archeologische dienst of werkgroep (vrijwilligers), monumentenorganisatie, landschapsorganisatie, bibliotheek met historisch informatiepunt, waterschap of hoogheemraadschap.
- Amateurkunst: verenigingen of scholen voor muziek, theater, dans, literatuur, beeldende kunst, audiovisuele media, culturele vrijwilligersfestivals.
- Provinciale en gemeentelijke cultuuraanbieders: erfgoedhuis, provinciale kunstinstituten, centrum voor de kunsten, muziekschool.

- Andere culturele partners: bibliotheek, buurthuis, de cultuurstambtenaar van de gemeente, buitenschoolse opvang.
- Kunst en erfgoed rondom de school: kunstwerken in de openbare ruimte, monumenten, karakteristieke gebouwen.



TIP

Je kunt eenvoudig een culturele kaart maken door bijvoorbeeld in Google Maps interessante culturele plekken met een pin vast te zetten, of bestel of print een lokale kaart. Online zijn er ook andere mogelijkheden zoals het maken van een kaart in Padlet. Je kunt er dan met meerdere mensen tegelijk aan werken.

Je kunt ook een kaart met leerlingen maken! In het boek 'De kunst van het verdwalen' van Anne Graswinkel en Jeffrey Deelman staat de volgende tip. *Neem een behangrol of andere grote rol papier en rol die uit op een plek waar iedereen bij kan. Je kunt ook per groepje een stuk papier uitdelen dat je later aan elkaar plakt. Teken een gedeelte van het dorp, stad of wijk waar je woont en laat de kinderen tekenen en schrijven wat ze opvalt en wat ze zien, ruiken, horen of een gebeurtenis die voor ze van betekenis is.*

Varianten kunnen zijn:

- Maak de kaart alleen van woorden.
- Teken een geurenkaart van je buurt.
- Gebruik alleen ronde vormen in de buurt.
- Teken opvallende vensterbanken van de buurt.
- Kies wat jij bijzonder vindt aan jouw omgeving en teken dat, zodat er een kaart met veel smaakjes ontstaat.

Soms zit er een prijskaartje aan het bezoeken van een instelling. Meer over hoe dit te financieren lees je in deel 3 van dit dossier.

Samenwerking en afstemming

Voor een optimaal resultaat voor de leerling is afstemming tussen school en aanbieder in meer of mindere mate altijd van belang. Soms zit er een organisatie tussen die de afstemming in grote lijnen al regelt, bijvoorbeeld in het geval van een cultuurmenu. De inhoud en financiën zijn dan vaak al vastgesteld en soms wordt er ook al een planning gemaakt. Toch is het altijd prettig voor beide partijen als er vooraf rechtstreeks contact is om door te nemen wat de verwachtingen zijn. Welke informatie heeft de aanbieder nodig van de school om zich voor te bereiden, en welke informatie heeft de leerkracht nodig om de leerlingen te informeren? Enige afstemming is dan voldoende. In deel 3 gaan we in op kwaliteitscriteria die je kunt gebruiken om te bepalen wat je belangrijk vindt in een activiteit en die kunnen ondersteunen om in gesprek te gaan met een aanbieder.



TIP VOOR HET SPECIAAL ONDERWIJS

Cultuurschakel heeft een handreiking ontwikkeld voor lesbezoeken van scholen voor het speciaal onderwijs aan culturele instellingen, om de verwachtingen en mogelijkheden te bespreken ten bate van een optimale ervaring voor de leerlingen.

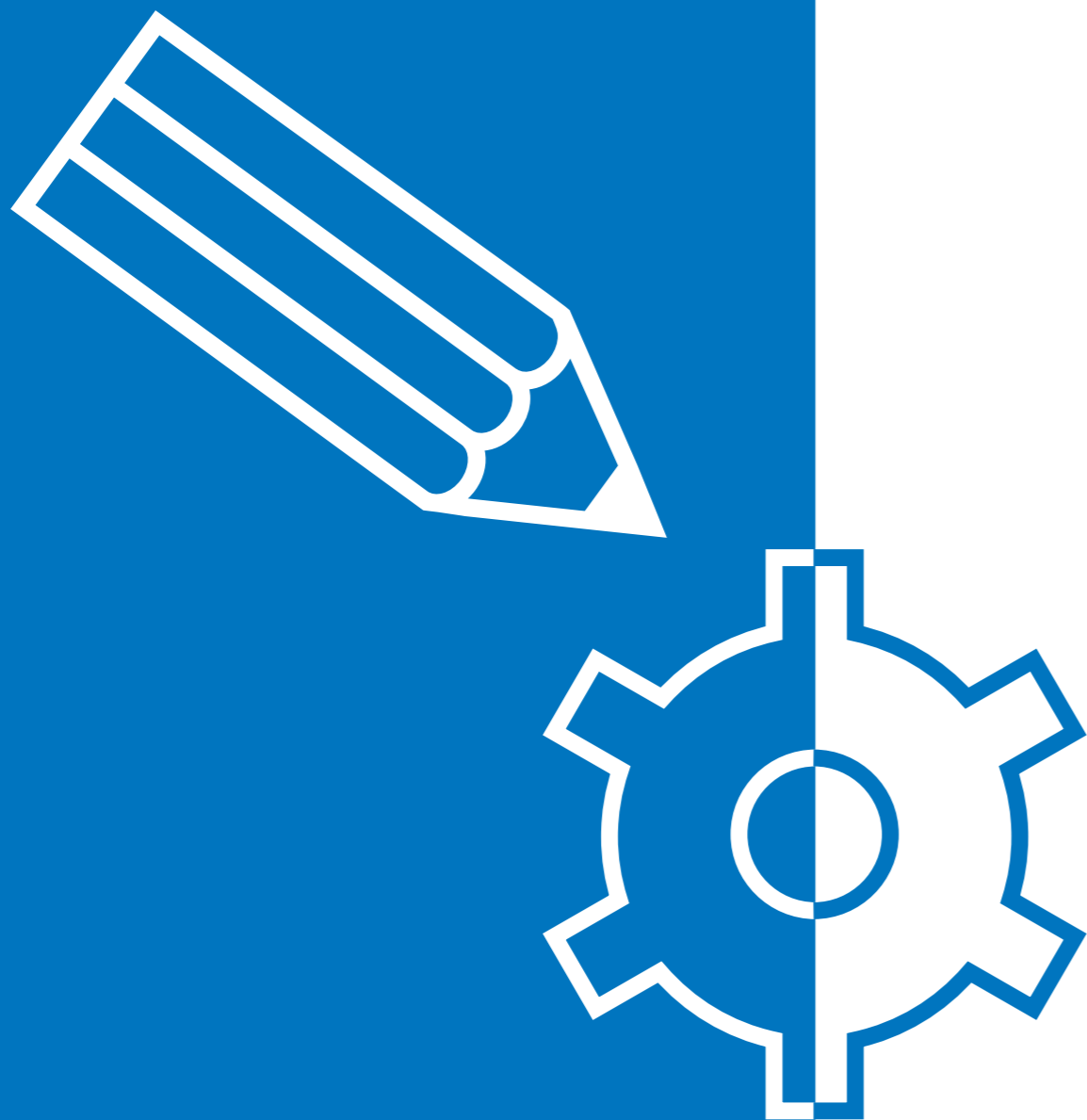


Download de handreiking op de website van Cultuurschakel.

Van plan naar aanpak	80
1 Het maken van een cultuurprogramma	82
2 Selecteren van cultureel aanbod	88
3 Zelf culturele activiteiten ontwikkelen	94
4 Geldbronnen	98
5 Budgetteren en begroten	104
6 Taken en taakverdeling	108
7 Draagvlak voor verandering	114
8 Samenwerkingsverbanden en netwerken	122
9 Communicatie en publiciteit	124
10 Lessen uit de cultuuronderwijspraktijk: evalueren	128

Van plan naar aanpak

Deel 3 van Dossier ICC gaat over de weg van visie naar een concreet beleidsplan voor cultuuronderwijs. In deel 1 en 2 vond je hiervoor veel praktische aanwijzingen, voorbeelden en tips. In dit deel 3 ligt de focus op het maken van keuzes en het vastleggen en borgen van die keuzes in een plan van aanpak: het cultuurbeleidsplan. Door het vinden van creatieve oplossingen voor de organisatie, draagvlak en financiën kun je samen met je team vormgeven aan je ideeën over cultuuronderwijs op school.



1 Het maken van een cultuur- programma

Wat merken leerlingen, leerkrachten en ouders van cultuuronderwijs? Hoe maak je zichtbaar welke activiteiten worden gerealiseerd? Om deze vragen te beantwoorden verkennen we in dit hoofdstuk de manier om vanuit visie en beleid te komen tot een cultuurbeleidsplan.

De fundamenten

Niet alleen mooie ambities, ook de beschikbare onderwijstijd, teamkwaliteiten, het aanbod en het budget bepalen wat op jouw school de mogelijkheden voor cultuuronderwijs zijn. Dat betekent keuzes maken over wat structureel en wat projectmatig wordt georganiseerd. Een goed cultuurprogramma kun je zien als een visitekaartje van je werk als cultuurcoördinator voor directie, team en ouders. De fundamenten voor het cultuurbeleidsplan zijn visie, ambities, doelen die hieruit voortkomen, een keuze voor een inrichtingsvorm en een overzicht van middelen voor cultuuronderwijs. Het cultuurprogramma is een uitvoering van de vorm: wat gaan de leerlingen en wat gaat het team doen en welke acties zijn daarvoor nodig?

Realiseer je dat iedere school uniek is en dat er veel ruimte is om eigen ambities te vertalen in prioriteiten, keuzes en onderwijsactiviteiten. Het beleidsdocument is een groeidocument voor de komende jaren en kan worden aangepast op basis van ervaringen met cultuuronderwijs. De kans op succes wordt vergroot door collega's te betrekken in alle fases van planvorming, evaluatie en bijstelling. Het beleidsplan is het resultaat van een aantal voorgaande fases. De beleidsbepaling wordt gedaan door schoolbestuur en directie. Denk hierbij aan de beleidsvoorbereiding met visie, doelen en prioriteitendiscussies. Vanuit dit algemene beleid wordt de beleidsuitvoering zichtbaar gemaakt in het curriculum, het schoolplan en schoolgids. Cultuuronderwijs maakt deel uit van dit proces. Keuzes over cultuuronderwijs worden meegenomen bij de algemene beleidsbepaling (cultuurplan als onderdeel van het algemene schoolbeleidsplan). In

het cultuurbeleidsplan wordt vervolgens de relatie met de visie en het curriculum zichtbaar gemaakt.

Schoolplan

Ga na of en hoe cultuuronderwijs staat beschreven in het schoolplan. Wat staat er over muziek, erfgoed, leerdoelen en leerlijnen cultuuronderwijs of over actief kennismaken met de culturele omgeving? En waarom wil de school dit?

Het schoolplan is een wettelijk document en belangrijk voor de implementatie en verankering van cultuuronderwijs. De inspectie kijkt bij haar bezoek expliciet naar het schoolplan en hoe daar uitvoering aan gegeven wordt. Het schoolplan is een integraal beleidsdocument voor een periode van vier jaar, waarin de strategische visie en de beleidskeuzes op hoofdlijnen zijn vastgelegd. Deze keuzes worden geconcretiseerd in jaarplannen en jaarbegrotingen. Jaarlijks evalueren directie en team de uitvoering ervan en stellen ze veranderings- en verbeteronderwerpen vast. Door cultuuronderwijs expliciet aan te laten sluiten en op te nemen in het schoolplan leg je de basis voor een doorlopende ontwikkeling voor cultuuronderwijs en voor draagvlak bij directie en team.

Schoolgids en jaarplanning

De schoolgids is bedoeld als informatie voor ouders en de schoolomgeving en maakt duidelijk wat ouders van een school mogen verwachten. Op hoofdlijnen wordt aangegeven hoe doelen worden gerealiseerd door bijvoorbeeld het gebruik van methoden en projecten. In de schoolgids is ook ruimte voor het benoemen van plannen en ambities voor cultuuronderwijs.

In de jaarkalender staan de concrete activiteiten die dat jaar op het programma staan, bijvoorbeeld weeksluitingen, kerstvieringen, musicals of crea-middagen.

**TIP**

Ga in gesprek met bestuur en/of directie over hoe cultuuronderwijs in de (school)planfase kan worden opgenomen. Maak vervolgens in de schoolgids en de jaarkalender culturele activiteiten zichtbaar.

Activiteiten in het cultuurbeleidsplan

Als cultuurcoördinator ben je betrokken bij de route van schoolbeleid naar cultuurbeleid. Bij inhoudelijk beleid gaat het om bewust, structureel en strategisch werken aan de kwaliteit van cultuuronderwijs. Een cultuurbeleidsplan helpt je om met je directeur en team te communiceren over wat jullie concreet gaan aanpakken. Geef in je plan aan wat het doel van culturele activiteiten is, wat de werkwijze is, wie erbij betrokken zijn, met welke middelen en wanneer ze klaar zijn. Betrek zoveel mogelijk collega's bij het opstellen en uitvoeren van de activiteiten in je cultuurbeleidsplan. Stappen die je daarbij kunt zetten zijn:

- Concrete doelen formuleren.
- De doelen uitwerken in het cultuurbeleidsplan.
- Evalueren in hoeverre het plan geslaagd is: heb je bereikt wat je wilde bereiken?

Werken met de 4 V's

Vanuit een interne analyse over wat wel en niet naar wens verloopt, wat sterke en zwakke kanten zijn en welke kansen en bedreigingen er liggen (SWOT), verzamel je gegevens voor het cultuurbeleidsplan. Gebruik je het zelfevaluatie-instrument EVI, besproken in hoofdstuk 3 van deel 1, dan geeft dit je ook informatie over de stand van zaken en wat je wilt verbeteren.

Een manier van werken die daarnaast helpt is het werken met de vier V's: wat willen we vasthouden, verminderen, versterken en vernieuwen? Denk daarbij aan de volgende zaken:

Vasthouden: Deze onderdelen zitten goed verankerd in het onderwijs, we zijn er trots op, de activiteit loopt als een rode draad door de leerjaren. We willen dit graag zo vasthouden. Bijvoorbeeld het gebruik van een muziekmethode.

Verminderen: Onderdelen die we onder de maat vinden gaan we verminderen of afbouwen. Deze onderdelen passen niet meer binnen de nieuwe visie. Bijvoorbeeld de organisatie van de crea-middag.

Versterken: De kwaliteit en continuïteit kunnen beter. Welke onderdelen zijn bijvoorbeeld nu te afhankelijk van de leerkracht of ouders? Hebben nu weinig prioriteit of dragen niet bij aan een goede doorlopende lijn? Op specifieke onderdelen gaan we dit programma gericht versterken. Bijvoorbeeld op de toepassing van leerlijnen of een inspiratiemiddag met het team.

Vernieuwen: Deze onderdelen ontbreken of gaan we helemaal anders aanpakken, en we gaan dit op termijn invoeren. Hiervoor maken we een traject, waarbij eventueel een methode of stappenplan wordt gebruikt. Bijvoorbeeld erfgoededucatie integreren in het leergebied wereldoriëntatie.

**TIP**

Deze werkvorm kun je ook koppelen aan het Kompas Cultuuronderwijs. Vanuit het Kompas heb je namelijk een goed overzicht op alle activiteiten die jullie uitvoeren.



[Kompas Cultuuronderwijs](#)

Keuzes voor inhoud en vorm

Bij het opstellen van je cultuurbeleidsplan is het van belang eerst te benoemen wat jullie verstaan onder het begrip cultuuronderwijs en waar prioriteiten

liggen. Denk hierbij aan cultuuronderwijs als middel of doel, een breed aanbod of juist een specialisatie in één van de disciplines of doelen van cultuuronderwijs.

Steeds meer basisscholen kiezen ervoor om van cultuuronderwijs geen apart leergebied te maken, maar om het te integreren in of te verbinden met andere leergebieden. Bij de inventarisatie van de huidige praktijk heb je kunnen ontdekken dat er al veel gedaan wordt aan cultuuronderwijs. Naast een bewuste planning is het prettig als er ruimte blijft voor ad-hoc activiteiten. Sommige dingen kun je niet voorzien en het is jammer om een bijzondere voorstelling of tentoonstelling te moeten laten lopen, omdat die nergens in het programma past. In zowel een meerjarenplanning als een jaarplanning kun je ruimte opnemen voor spontane acties.

Door de nadruk te leggen op een bepaald doel of discipline per leerjaar voor alle groepen, krijgen leerkrachten de mogelijkheid om samen te werken, groepen te mixen en verdieping aan te brengen. Naast het programma kan aandacht worden besteed aan reflectie, borging in leerlijnen, inspiratiebronnen en het vergroten van teamkwaliteiten. De jaarlijkse focus kan zo de motivatie en het draagvlak bij het team vergroten.

Veel schoolteams en cultuurcoördinatoren signaleren de behoefte aan structuur en een rode draad, aan een opbouw door de leerjaren heen, een samenhangend geheel. De kunst is hiervoor een vorm te vinden die cultuuronderwijs borgt en die voorziet in een doorgaande ontwikkelingslijn die past bij jouw school. Grofweg kunnen we twee typen scholen onderscheiden: scholen die kiezen voor werken met methodes en scholen die een raamwerk willen voor cultuuronderwijs, met veel ruimte voor eigen inbreng en inpassing bij thema's. Deze keuze hangt mede samen met het scenario waarvoor de school kiest.

Het leerplankader Kunstzinnige oriëntatie geeft een onderbouwing van de keuze en biedt leerlijnen die je school zelf verder in kan vullen. Als bijvoorbeeld op jouw school muziek een veranderthema is, kun je de leerlijn muziek downloaden en met je collega's bespreken hoe deze naar jullie school te vertalen is.

Omdat leerlijnen ontwerpen en invoeren expertise vraagt, kun je de hulp invoeren van je icc-trainer of een centrum voor de kunsten.

Ter inspiratie kun je ook de inhoudslijnen bekijken van kunstzinnige oriëntatie die zicht geven op de manier waarop bij ieder kerndoel de inhoud en activiteiten kunnen worden verdeeld over groep 1 tot en met 8, of kijk naar de bouwstenen van



Curriculum.nu. Zie ook het hoofdstuk leerlijnen in deel 2 van dit dossier. [Leerplan en leerlijnen](#)

**VOORBEELD**

De Borgmanschool is overtuigd van het belang van cultuuronderwijs. De school kiest er niet voor om van cultuuronderwijs een apart vak te maken, omdat dit extra tijd kost en het curriculum onder druk zet. In plaats daarvan zoekt de school naar mogelijkheden om cultuuronderwijs te integreren in andere leergebieden en probeert zij een doorgaande lijn te ontwikkelen voor cultuuronderwijs als geheel voor groep 1 tot en met groep 8.

Maken, meemaken en betekenisgeven

Wanneer de leerstrategieën maken, meemaken en betekenisgeven in onderlinge samenhang worden aangeboden, vergroot dat de kans op leerrendement. Ontwerpen, experimenteren, doen, beleven, presenteren, zintuigen prikkelen en betekenis geven aan eigen en andermans werk vormen bouwstenen voor een intensief en motiverend leerproces.

Bij het samenstellen van het cultuurbeleidsplan kun je voor de culturele activiteiten accenten leggen. De ene activiteit is vooral gericht op actieve makende werkvormen, de andere meer op meemaken en reflectie. Door een bewuste keuze voor actieve,

receptieve en reflectieve accenten, kan ook in kaart worden gebracht of hiervoor de juiste expertise in huis is. Wordt het museumbezoek door de leerkracht begeleid en worden de verwerkingslessen door een kunstenaar gegeven of juist andersom? Wordt bij een dans- of theatervoorstelling een totaalpakket aangeboden, inclusief voorbereiding en workshops? Of ga je niet naar een voorstelling en kies je voor een hele dag workshops op school?



TIP

Geef bij de invulling van het Kompas Cultuuronderwijs ook aan of het een actieve, receptieve en reflectieve activiteit betreft of een combinatie daarvan. Bespreek of in het activiteitenplan de juiste accenten worden gelegd.

Inspirerende doelen

In een cultuurbeleidsplan werk je de doelen uit die voor collega's en ouders concreet maken waaraan gewerkt gaat worden. In het leerplankader Kunstzinnige oriëntatie zijn de kerndoelen verder uitgewerkt. Voor het cultuurbeleidsplan kun je de kerndoelen uitwerken zodat deze meer inspireren en beter aansluiten bij de visie en de taal van de school.



VOORBEELD

Vaak worden tijdens icc-cursussen kerndoelen opnieuw geformuleerd. Enkele voorbeelden:

- 1 Kinderen leren zich door cultuuronderwijs open te stellen: kijken naar schilderijen en beelden, luisteren naar muziek, genieten van taal en beweging (kerndoel 54).
- 2 Kinderen ontmoeten en werken samen met kunstenaars, professionals en amateurs uit de wereld van kunst en cultuur, kinderen krijgen inzicht in het creatieve proces van kunstenaars/makers en passen dit toe in hun eigen werkwijze (kerndoel 55).
- 3 Kinderen ervaren/beleven diverse cultuuruitingen die gemaakt zijn met het oog op ontroering, emotie, plezier, schokeffect, schoonheid, zingeving (kerndoel 54).
- 4 Kinderen leren hun eigen ideeën, beleving, belevissen, waarnemingen, gevoelens vormgeven (in woord/beeld/klank/spel/dans/filmisch) in een voor henzelf en anderen begrijpelijke en aantrekkelijke vorm (kerndoel 54).
- 5 Kinderen kennen hun persoonlijke en regionale omgevingsgeschiedenis en kunnen deze waarderen (kerndoel 56).

2

Selecteren van cultureel aanbod

Een cultuurbeleidsplan is niets zonder een cultuurprogramma. Maar hoe selecteer je uit het immense aanbod aan lesmateriaal en aanbod van culturele instellingen datgene wat past bij jullie school en jullie wensen? Daarover gaat dit hoofdstuk.

Keuzestrategieën

In de praktijk zijn globaal drie strategieën te onderscheiden om cultureel aanbod te selecteren. De strategieën kunnen ook naast elkaar bestaan:

- 1 De school kiest ervoor te participeren in het lokale samenwerkingsverband voor de inkoop van het cultureel jaarprogramma (kunst- of cultuurmenu). De selectie wordt overgelaten aan externe experts en adviseurs.
- 2 De school stelt jaarlijks een discipline of leergebied centraal voor de groepen 1 tot en met 8. Hierbij vormt de meerjarenplanning met een discipline per jaar de basis.
- 3 De school stelt op basis van haar visie en onderwijsthema's jaarlijks een divers cultureel programma samen. Zo kunnen meer disciplines aan bod komen, verdeeld over de bouwen.

Bij de eerste strategie werken scholen samen in een bovenschools cultuurplan of kunstmenu. Het programma is doorgaans een inhoudelijke en pragmatische keuze gebaseerd op de visie dat kinderen gedurende hun schoolloopbaan kennis moeten maken met een breed palet aan kunst- en cultuuruitingen. Het is een brede oriëntatie met mogelijkheden voor verdieping. Bij deze formule wordt gebruikgemaakt van een meerjarenplan, waarbij groepen van scholen in een regio worden geclusterd in bijvoorbeeld groepen 1/2, 3/4, 5/6 en 7/8 of per bouw. Vaak komt dit programma tot stand in samenwerking met de lokale of provinciale instelling voor cultuureducatie. Om het culturele speelveld compleet te maken kunnen ook bestaande culturele activiteiten worden opgenomen. Denk hierbij aan reguliere lessen voor beeldend, dans, drama, muziek, crea-middagen, Kinderboekenweek, sinterklaas, kerst en de musical. Je weet dat in ieder geval alle disciplines aan bod komen en dat er professionele docenten bij betrokken zijn.

Wanneer je geen gebruik wilt maken van een kant-en-klaar kunstmenu, zul je zelf een keuze moeten maken uit het beschikbare aanbod. Je postvakje en mailbox stromen ongetwijfeld vol met aanbod van cultuurproducenten, instellingen en kunstenaars. Daarnaast kun je zicht krijgen op het culturele aanbod via websites van lokale en provinciale cultuurinstellingen en landelijke websites. Per provincie, regio of stad is er bovendien een infrastructuur met advies- en bemiddelingsorganisaties voor cultuuronderwijs met contactpersonen die je kunnen helpen. De CmK-penvoerders zijn hier onderdeel van.

De keuze voor culturele activiteiten gebeurt op basis van je cultuurplan. Maar je kiest natuurlijk ook wat je aanspreekt. Een leuke manier is om zelf naar een voorstelling of museum te gaan, liefst met een aantal kinderen. Je kunt als cultuurcoördinator ook zelf of met collega's op pad gaan om een landelijke jeugdtheaterdag bezoeken. Ontbreekt het je aan tijd om zelf al dat moois te kunnen zien, dan kun je advies vragen aan je icc-trainer, je contactpersoon bij de lokale of provinciale instelling voor cultuureducatie of een [cultuurcoach](#) benaderen.



TIP

Lijkt een activiteit je aantrekkelijk, maar is 't het net niet helemaal? Neem dan contact op met de aanbieder en vraag of het aanbod aangepast kan worden aan je wensen. In veel gevallen is dat mogelijk en zo past de activiteit beter bij de uitgangspunten van je school.

Bij het ordenen van alle informatie is een indeling te maken die past bij het profiel van de school en de culturele achtergrond van de leerlingen. Wat spreekt bij deze leerlingen tot de verbeelding, wat past bij hen? En welk aanbod dient de doelen die je wilt bereiken met cultuuronderwijs?



TIP

De poster [De Inclusieve Klas](#) van Plein C zet je door prikkelende vragen aan het denken over de diversiteit van je aanbod passend bij de achtergrond van je leerlingen.



Websites hanteren verder vaak handige zoekmethodes om te komen tot een selectie. Zo is het mogelijk te zoeken op basis van discipline, leeftijd, thema of schoolprojecten.

De uitdaging is om in beperkte tijd en met het beschikbare budget een goed en evenwichtig programma samen te stellen en dat vraagt om keuzes maken. Die keuzes maak je op basis van de uitgangspunten in het cultuurbeleidsplan.



VOORBEELD

Een basisschool in Assen koos een jaar lang specifiek voor theateraanbod en kunstbeschouwing in de klas vanuit het probleem van een onveilig leerklimaat. Leerlingen vonden snel iets gek of raar bij elkaar en op het schoolplein ontstonden hierdoor veel ruzies. De ict'er haalde met behulp van CmK theaterdocenten de klas in die de leerlingen door spelvormen uitdaagden om uit hun comfortzone te treden, samen te spelen en samen toe te werken naar een voorstelling. Door de aandacht voor kunstbeschouwing kwam er meer ruimte tussen de waarneming en het oordeel.

Culturele kaart

In diverse provincies en regio's zijn culturele kaarten gemaakt voor de omgeving van de school. Maak gebruik van bestaande inventarisaties of maak je eigen culturele kaart. Bij de samenstelling van zo'n kaart kun je samenwerken met of de hulp inroepen van gemeenten (gemeentegids), pabo-stagiairs, bibliotheken en collega-cultuurcoördinatoren. Lokale ict-netwerken vormen een platform voor uitwisseling van ervaringen met culturele instellingen en kunstenaars. Zij kunnen deze netwerken gebruiken om zich te presenteren en met scholen af te stemmen over het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten.

De beste reclame over aanbod gaat van mond tot mond. Daarom scoren persoonlijke ontmoetingen tussen aanbieders en scholen hoog en resulteren deze vaak in concrete werkafspraken. Hiervoor worden ook wel lokale of regionale conferenties georganiseerd. Veel impresariaten organiseren etalagedagen, waar ze hun gezelschappen en activiteiten presenteren.

Op schoolniveau kun je een inventarisatie maken van culturele expertise bij collega's, ouders, kunstenaars, kunstobjecten en cultuurinstellingen in de omgeving van de school. Het continue verzamelen van informatie over culturele activiteiten biedt meer kansen en mogelijkheden. Zo zal ieder jaar je culturele kaart interessanter en completer worden. Daarnaast kunnen cultuurcoördinatoren elkaar informeren over succesvolle activiteiten. De culturele kaart is dus eigenlijk nooit af. Kijk ook nog even naar de tip voor het maken van een culturele kaart in hoofdstuk 7 van deel 2 van dit dossier.

Kwaliteitscriteria

Op basis van ervaringen tijdens diverse ict-curssen geven we hier een lijst met kwaliteitscriteria waarmee je bij het kiezen van activiteiten rekening kunt houden.

Pedagogisch:

- Alle kinderen worden uitgedaagd, kunnen actief meedoen, werken samen, voor elk wat wils.
- Aansluiten bij de belevingswereld van de doelgroep, ook speciaal onderwijs.

- Kinderen worden veilig meegenomen in een andere culturele omgeving.
- Werken naar een positieve beleving.
- Kinderen voelen zich veilig in alle fases van het project.
- Ruimte voor gevoelens, spontaan taalgebruik, inbreng eigen kwaliteiten.
- Leerkracht kan desgewenst actief meedoen (bijvoorbeeld een toneelrol spelen).
- Ruimte om te werken in korte tijd met tempo en dynamiek.
- Goede voorbereiding, scheppen van spanning, nieuwsgierigheid en reële verwachtingen.
- Eventueel ouders betrekken bij de voorbereiding, uitvoering, excursie, presentatie.

Didactisch concept:

- Kinderen ervaren en beleven, zintuigen worden geprikkeld.
- Inspirerend, fantasierijk.
- Inbreng eigen voorkeuren, meningen, vrijheid, stimuleren creatief proces.
- Plezier en spanning.
- Kinderen nemen waar en geven betekenis.
- Kinderen verwerven kennis en begrip.
- Kinderen oefenen technieken en vaardigheden.
- Kinderen kunnen zelf ontwerpen, vormgeven en toepassen.
- Variatie in opdrachten naar leerstijlen, niveau, tempo en soort.

Interactie:

- Stimulering van interactie tussen kinderen en met de leerkracht.
- Interactie tussen kinderen en de kunstenaar/gastdocent/educator/theatergroep.
- Interactie tussen de presentatiegroep en de zaal (zoals meezingen).

Kwaliteiten:

- Kinderen ontdekken eigen en andermans kwaliteiten.
- Kinderen doorlopen een creatief proces van idee tot product.
- Kinderen zijn trots op zichzelf en elkaar.

- Kinderen komen de school uit en leren zich manifesteren in een andere omgeving.
- Kinderen ontwikkelen lef.

Eindproducten:

- Toepassen van presentatievormen in woord en beeld. Foto's, viering, website, onthulling.
- Werken naar een tastbare herinnering (zelfgemaakt werkstuk mee naar huis).
- Blijvend kunstwerk in de school waar velen aan hebben meegewerkt.
- Gezamenlijk eindresultaat bewonderen/applaus.

Onderwijskundig:

- Integraal en betekenisvol onderwijs, over grenzen heen kijken, leerzaam.
- Diverse leerstijlen komen aan bod en diversiteit van inhoud en vorm.
- Kinderen maken kennis met andere culturen.
- Activiteit sluit aan bij het geschiedenisthema (bijvoorbeeld Romeinen).
- Toepassen van diverse creatieve werkvormen (kunst disciplines) naast en door elkaar.
- Projectvorm, diverse vakken sluiten bij elkaar aan.
- De kracht van de eenvoud en beperking beleven, ruimte voor verdieping.
- Met culturele instellingen/gastdocenten.

Vooraf tijdig contact over de inhoud en planning:

- Goede onderlinge samenwerking.
- Compact programma; festival. Kort, krachtig, cultureel sterk/bijzonder/impact.
- Werken met inspirerende en deugdelijke materialen en passende omgeving.
- Inzet van goede docenten (bijvoorbeeld vakdocent komt vooraf in de klas).
- Goede logistieke organisatie.
- Nieuwe onbekende beelden, kennis, materialen, ruimtes laten beleven en ontdekken.
- Welke eisen stelt de aanbieder aan de ruimte en faciliteiten van de school?

Praktische randvoorwaarden

Bij ieder kunst- of cultuurproduct worden praktische voorwaarden gesteld. Wat willen scholen, wat willen cultuuraanbieders en wat is de beste samenwerkingsovereenkomst? Naast inhoudelijke argumenten kunnen de volgende praktische randvoorwaarden ook een rol spelen bij de keuze voor activiteiten:

- Hoe worden de verwachtingen, opgeroepen door de informatie, waargemaakt?
- Waaruit blijkt dat het cultuurproduct en de makers kwaliteit hebben en aansluiten bij de doelgroep?
- Zijn vooraf de kosten transparant gemaakt in de offerte?
- Zijn de leveringsvoorwaarden van de aanbieder bekend en uitvoerbaar?
- Is er een reële schatting van de tijdsinvestering voor leerkrachten en leerlingen?
- Is de informatie en het lesmateriaal tijdig beschikbaar?
- Is het leerlingenvervoer te regelen en bekostigen?
- Sluit het programma aan bij de wensen van school?
- Wordt er lesmateriaal aangeboden voor verdieping en verwerking?

3 Zelf culturele activiteiten ontwikkelen

Als er geen of beperkt voorstellingen of projecten zijn die passen binnen je gewenste cultuurprogramma, kun je overwegen zelf activiteiten te ontwikkelen of opdracht hiertoe te geven. Hoe je dat aanpakt, is onderwerp van dit hoofdstuk. Inventariseer wel eerst of er al iets vergelijkbaars is waar je gebruik van zou kunnen maken. Er zijn bijvoorbeeld al veel mooie culturele projecten ontwikkeld door leerkrachten, studenten & stagiaires en kunstvakdocenten. Een rondje langs teamleden, collega-cultuurcoördinatoren en het raadplegen van websites, boeken of methoden kan bruikbare informatie opleveren. Levert deze zoektocht weinig op, dan kun je zelf aan de slag gaan.

Aanbod ontwikkelen

Wie ontwikkelt wat, hoe en met wie? In het programma Cultuureducatie met Kwaliteit (CmK) worden scholen uitgenodigd een structurele samenwerking aan te gaan met hun culturele omgeving. Ook is er meer ruimte voor marktwerking van vragers en aanbieders. Dit biedt kansen voor scholen



om vragen neer te leggen bij culturele instellingen, gemeenten en kunstvakdocenten.

Voor vraaggericht werken is een heldere vraag nodig en voldoende ontwikkeltijd. Overtuig jezelf en elkaar van de noodzaak en durf je vraag te stellen: je zult zien dat cultuuraanbieders graag met je meedenken. Stel vragen die cultuuraanbieders prikkelen, confronteren of uitdagen, bijvoorbeeld: wij willen een erfgoedproject over de wijk, een voorstelling over pesten, een cultuurweek over wereldmuziek, voor 800 euro een dagproject voor de hele school, of een kunstenaar in de klas die werkt vanuit het Reggio Emilia-concept.

Van cultuurmakers of bemiddelaars wordt verwacht dat educatie een kerntaak is en dat ze deskundigheid en innovatietijd kunnen leveren. Omdat aanbod ontwikkelen expertise, tijd en geld kost, verkennen we hieronder het speelveld van opdrachtgevers, betrokkenen en randvoorwaarden.

Stap 1 Het inventariseren van cultuuronderwijs-vragen.

Hier ligt een belangrijke taak voor de cultuurcoördinator: binnen de school inventariseren welke wensen er zijn en voor welk onderwijsthema nieuw aanbod nodig is. Denk daarbij aan de volgende vragen:

- Welke thema's staan komend jaar gepland in onder-, midden- en bovenbouw?
- Voor welke thema's is het wenselijk om een actieve of receptieve activiteit te organiseren?
- Welke doelen spelen nu een rol?
- Voor welke knelpunten (bijvoorbeeld in sociaal emotionele ontwikkeling) zoeken we een oplossing in cultuuronderwijs?

Stap 2 Vragen bundelen en prioriteren

Maak een overzicht met prioriteiten voor de korte en lange termijn. Bepaal doelstellingen en formuleer zo nauwkeurig mogelijk wat de vraag moet opleveren. Betrek het team bij het kiezen van prioriteiten.

Stap 3 Zoeken naar antwoord op de vraag

Kunnen we de vraag intern oplossen of hebben we externe deskundigen nodig? Indien dit laatste het geval is, leg de vraag dan voor aan je icc-netwerk, icc-trainer of lokale culturele instelling. Formuleer met partners een samenwerkingsconvenant met planning. Bundel de krachten en verwerk de vraag in een projectopzet.

Stap 4 Van projectinitiatief naar resultaat

Wanneer de vraag breed en complex is, kun je gaan werken met een projectplan. Gebruik hiervoor een structuur, waarbij er per project een projectleider met werkgroep aan de slag gaat.

Neem tijdig initiatieven naar betrokkenen, zoals directie, cultuurcoördinatoren en gemeenten. Onderzoek subsidiemogelijkheden voor het project. Diverse provincies en gemeenten stellen subsidie beschikbaar voor het ontwikkelen van cultuuronderwijs. Maar je kunt ook terecht bij fondsen of kijk op de gemeentelijke website naar lokale fondsen. Hier gaan we in hoofdstuk 4 en 5 uitgebreider op in.



VOORBEELD VAN EEN STAPPENPLAN VOOR HET OPSTELLEN VAN EEN PROJECTPLAN

- Formuleer realistische en meetbare doelstellingen.
- Formuleer zo concreet mogelijk de opzet van het project.
- Formuleer de gewenste resultaten voor kinderen, leerkrachten, partners en de school.
- Geef aan met wie er wordt samengewerkt en hoe de taakverdeling is geregeld.
- Maak een planning met daarin onderscheid in ontwikkelingsfase, voorbereidingsfase, uitvoeringsfase en evaluatie.
- Maak een communicatieplan waarin staat wie de betrokkenen zijn en hoe deze worden geïnformeerd.
- Maak een begroting met dekkingsplan. Toets tijdig of er dekking is en bepaal dan Go (doorgaan) of No-Go (project stopt). Dit voorkomt een financiële strop.
- Evalueer het proces en het resultaat. Rond de evaluatie af met conclusies en aanbevelingen.
- Presenteer resultaten via allerlei publiciteitskanalen, zoals nieuwsbrieven en media. Subsidiegevers vragen om inhoudelijk en financieel eindverslag.

[Bron: Brochure *Oriëntatie op cultuureducatie voor cultuurmakers in Gelderland*. EDU-ART]

Wie doet wat?

Zoals hierboven is aangegeven ligt de expertise voor het ontwikkelen van culturele activiteiten zowel in- als extern. Met gericht taakbeleid kan de school-directie betrokkenen faciliteren door ontwikkeltijd vrij te maken. Veel initiatieven stranden door gebrek aan een planmatige aanpak en het onvoldoende inschatten van benodigde tijd en middelen. Sleutelfiguren hierbij zijn de directeur, de cultuurcoördinator en externe partners. Scholen en vooral schoolleiders kunnen explicieter hun ontwikkelvraag neerleggen bij gemeenten en gesubsidieerde culturele instellingen. Het is de taak van deze instellingen om cultuuronderwijs professioneel te ontwikkelen en te organiseren en scholen daarbij te betrekken. Innovatie is een gezamenlijke kerntaak van culturele instellingen en scholen. Door krachten te bundelen worden kansen op succes vergroot.

4 Geldbronnen

Geldbronnen ‘Wat kan ik besteden aan cultuuronderwijs?’ vraagt de cultuurcoördinator aan de directeur. Voor veel interne cultuurcoördinatoren is de financiële situatie rond cultuuronderwijs ondoorzichtig. Hoe zit het precies met het budget voor cultuuronderwijs in de lumpsum? Met de extra gelden van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit? Welke geldstromen zijn er nog meer? Hoe kan ik bestaande geldstromen aanspreken om mijn beleid uit te voeren? Hoe maak ik een begroting? In dit hoofdstuk worden enkele financiële bronnen voor cultuuronderwijs op een rij gezet. Aanvullende en actuele informatie zoals bedragen per school



veranderen snel en vind je daarom niet in dit dossier maar op de [website van LKCA](#).

Lumpsum

De lumpsum is één budget dat scholen ontvangen van het ministerie van OCW voor alle kosten. In de lumpsumbegroting staan posten voor onder meer personeel, leermiddelen, excursies, presentaties, deskundigheid en schoolontwikkeling. Hiermee krijgen schoolbesturen een grotere bestedingsvrijheid. Ze kunnen het beleid beter afstemmen op de situatie van de school en het maakt maatwerk voor leerlingen mogelijk. Schoolbesturen moeten verantwoording afleggen over hun keuzes aan personeelsleden, leerlingen, ouders en andere belanghebbenden. De Medezeggenschapsraad van je school heeft hier een belangrijke rol in. Als icc'er kun je invloed uitoefenen door zelf tijdig met een door het team gedragen voorstel voor de besteding van geld voor cultuuronderwijs te komen. In je cultuurbeleidsplan is het daarom belangrijk om een planning en begroting per jaar, maar ook een meerjarenplan en een meerjarenbegroting op te nemen. Lever dit op tijd aan bij je directeur zodat deze de middelen kan reserveren. Denk vanuit de inhoud en ga dus in de eerste plaats uit van wat er nodig is om de gewenste plannen te realiseren en zet dat in je begroting. Om te bepalen of dat reëel is, zijn richtbedragen bepaald. In hoofdstuk 5 lees je hier meer over.

Gemeentebudget voor cultuuronderwijs

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het lokale cultuurbeleid. De gemeente voert de regie in de feitelijke kennismaking met cultuur, in nauw samenspel met scholen en cultuuraanbieders.

Gemeenten faciliteren:

- een breed en samenhangend cultureel aanbod voor scholen;
- bemiddeling van het aanbod;
- aansluiting binnen- en buitenschools;
- afspraken met scholen.

Diverse gemeenten stellen een budget hiervoor ter beschikking. Scholen uit die gemeente kunnen aanspraak maken op dit budget, of het wordt verstrekt aan een kunstencentrum of expertisecentrum voor cultuuronderwijs. Het bedrag kan ten goede komen aan de scholen in de vorm van een bijdrage aan een cultureel jaarprogramma (kunstmenu) of regionaal cultuurpunt. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor voorzieningen.

Provincies geven subsidie aan cultuur die van belang is voor de regio.

Gemeenten en provincies stellen dus, ieder op autonome wijze, budgetten met regelingen voor cultuuronderwijs beschikbaar, die rechtstreeks aan scholen of indirect via culturele organisaties worden toegekend. Zo geeft de ene provincie een bijdrage voor leerlingenvervoer, de andere een budget voor nieuwe projecten en geven veel gemeenten subsidie voor cultuur, variërend van € 1 tot € 15, - per leerling per jaar. Informatie hierover is verkrijgbaar bij contactpersonen van culturele instellingen of bij onderwijs- en cultuurambtenaren.

Meer informatie over de wettelijke taakverdeling tussen Rijk, provincie en gemeenten vind je in de publicatie [Basis voor Cultuureducatie](#).



Extra regelingen

Regelmatig komen er nieuwe stimuleringsregelingen tot stand vanuit de rijksoverheid, provincie of gemeente die bijvoorbeeld gaan over maatschappelijke doelen en interessant zijn voor icc'ers, omdat cultuuronderwijs een antwoord kan zijn. Je icc-trainer weet welke regelingen interessant zijn en welke instelling zich daarmee bezighoudt. Als het gaat over cultureel aanbod is het programma *School en omgeving* interessant. Dit programma startte in 2022 met als doel kansengelijkheid onder kinderen en jongeren te vergroten door tijdens hun basis- en middelbare schooltijd extra activiteiten aan te bieden. Op veel plaatsen in Nederland werken coalities van scholen, gemeenten en partijen rondom een school of in de wijk samen aan programma's met activiteiten die kinderen en jongeren in hun ontwikkeling stimuleren, dus ook culturele activiteiten. Activiteiten waarmee kinderen en jongeren erachter komen waar ze goed in zijn, leren op zichzelf te bouwen en de wereld te ontdekken. Het programma *School en omgeving* van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) geeft dit een impuls met een subsidie-

regeling. Meer informatie is te vinden op de website van de [Gelijke Kansen Alliantie](#).



Fondsen

Naast subsidieregelingen van de overheid is het mogelijk geld aan te vragen bij fondsen. Fondsen geven zelden structureel geld, het gaat dus bijna altijd om de financiering van projecten. Er is een aantal grote kunst- en cultuurfondsen, waaronder het Fonds voor Cultuurparticipatie, het VSB Fonds, het SNS Reaal Fonds en het Prins Bernhard Cultuurfonds.

Voor de samenwerking tussen een school en een culturele instelling zijn er goede mogelijkheden voor een fondsaanvraag. De culturele instelling verzorgt de aanvraag en kan bij toekenning het project of product goedkoper aan de school aanbieden. Kleinere fondsen als het fonds van de lokale Rabobank en andere lokale fondsen, geven makkelijker geld aan onderwijsinstellingen. Meer infor-

matie hierover is te vinden op de website.

Voor fondswerving is het noodzakelijk te weten welke fondsen kansrijk zijn om subsidie aan te vragen. Het is raadzaam contact op te nemen met je provinciale of lokale adviseur en ondersteuning te vragen bij de aanvraag. Ieder fonds heeft eigen doelen, voorwaarden en procedures en je moet je afvragen of de tijdsinvestering voor de aanvraag in verhouding staat tot het gevraagde bedrag.



TIP

Als het gaat over buitenschoolse cultuurbeoefening door je leerlingen kunnen er financiële drempels zijn voor ouders. Het jeugdfonds Sport en Cultuur is er voor individuele leerlingen die willen deelnemen aan een buitenschoolse activiteit. [De icc'er kan optreden als intermediair](#).



TIPS VOOR HET MAKEN VAN EEN FONDSAANVRAAG

Een aantal praktische tips voor het maken van een fondsaanvraag:

1 Vooraf

Houd er in de planning rekening mee dat het vaak een aantal maanden duurt voordat een fonds duidelijkheid geeft. De meeste fondsen stellen als voorwaarde dat je niet met het project mag beginnen voor je zekerheid hebt over de financiering. Maak een lijst van fondsen die interesse kunnen hebben in je plan. In het *Fondsenboek*, uitgegeven door de Ver-

eniging van Fondsen in Nederland, staat een overzicht van alle 690 fondsen in Nederland. Bel eerst alvorens aan te vragen. De projectadviseur kan vaak meteen al zeggen of je project binnen hun richtlijnen past.

2 Het schrijven van een aanvraag

Het schrijven van een goede aanvraag is een vak apart. De meeste fondsen werken met een online aanvraagformulier dat op de website te vinden is. Fondsen gaan het liefst in zee met betrouwbare partners. In de aanvraag moet dus blijken dat je organisatie de professionaliteit en organisatiekracht heeft om het project van de grond te krijgen. Lees de criteria van het fonds goed door en schrijf helder en bondig. Sommige fondsen krijgen wel vierduizend aanvragen per jaar en hebben geen tijd dikke stapels papier te lezen. Beperk je tot 2 à 3 A4'tjes.

3 De begroting

In de begroting vermeld je hoeveel geld het project gaat kosten. Maak dit zo helder mogelijk. Achter de begroting maakt je een dekkingsplan. Hierin beschrijf je hoe je het tekort wilt gaan aanvullen.



[Fondsen primair onderwijs](#)

Sponsoring en crowdfunding

Voor sponsoring in het onderwijs gelden regels. Het Ministerie van OCW heeft hiervoor een convenant opgesteld, waarin staat dat scholen zorgvuldig met sponsoring om dienen te gaan en een verantwoord sponsorbeleid moeten formuleren. Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die door een sponsor worden verstrekt en waarvoor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen of ouders in schoolverband worden geconfronteerd. Voorbeelden zijn gesponsorde lesmaterialen, advertenties in de schoolkrant, beschikbaar stellen

van producten, financieren van schoolreisjes en de sponsoring van gebouw, inrichting en apparatuur. Crowdfunding is het ophalen van geld bij mensen die warm worden van je idee. Dit gebeurt meestal via internet. Soms betreft dit een investering, maar in de kunstensector wordt ook vaak een ruil voorgesteld of betreft het soms gewoon een donatie. Steeds meer scholen doen ook aan crowdfunding, en vaak met succes. Op [voordekunst.nl](#) kun je je idee wervend uitzetten. Vooral ouders en familie zijn een geschikte doelgroep.



[Cultuur+Ondernemen deelt 11 stappen naar crowdfunding.](#)



TIP

Onderzoek de mogelijkheden voor sponsoring in de directe omgeving. Kies een concreet project en stap naar bedrijven of banken. Kom met een plan, noem een geldbedrag. Niet geschoten is altijd mis.

Ouderbijdrage

De vraag of uit de ouderbijdrage een financiële bijdrage mag worden geleverd aan cultuuronderwijs, is een zaak van de Medezeggenschapsraad (MR). Het gaat hierbij om de dekking van kosten voor bijvoorbeeld excursies, projectkosten, materialen en leerlingenvervoer. Er zijn verschillende voorbeelden van cultuurcoördinatoren die variërend van € 1,- tot € 10,- per leerling kunnen besteden uit de ouderbijdrage. Schroom niet om met een beargumenteerd voorstel naar de MR te gaan. Dat kan ook bijdragen aan meer draagvlak voor cultuuronderwijs: het betreft ouders bij schoolactiviteiten en ouders zien wat kinderen ervaren en beleven tijdens culturele activiteiten.



TIPS VOOR FINANCIERING

- Benoem culturele activiteiten zodanig dat deze goed aansluiten bij posten in de schoolbegroting:
 - De aanschaf van een dramamethode kan bijvoorbeeld betaald worden uit het budget voor leermiddelen
 - Een teamtraining muziek valt onder deskundigheidsbevordering
 - De externe begeleiding door een adviseur of vakconsulent uit het budget voor schoolbegeleiding
 - Het schoolbezoek aan een Romeins Museum kan in het kader van schoolreisjes of excursies
 - De aanschaf van digitale camera's is te boeken bij ICT, techniek of algemene leermiddelen
- Het leerlingenvervoer voor een culturele dag wil misschien de lokale bank wel sponsoren
- Voor aanschaf van een podium met licht en geluid kan een sponsorloop of markt worden georganiseerd.
- Voor het sprookjesfestival kunnen de kosten voor verkleedkleden en schmink uit de ouderbijdrage komen.

5 Budgetteren en begroten

In het vorige hoofdstuk is een beeld geschetst van mogelijke financiële bronnen voor cultuuronderwijs. Deze informatie is nodig om inzicht te krijgen in bestaande geldstromen die je kunt inzetten om de begroting dekkend te krijgen. Dit hoofdstuk gaat over wat er nodig is om een begroting te maken.

Doorgaans beheert de directeur de geldzaken. Je kunt met je directeur om tafel gaan zitten om de informatie te ordenen en een begroting op te stellen die past binnen de systematiek van de schoolbegroting. Om keuzes te maken heb je informatie nodig over de vrije ruimte die er is en over eventuele bovenschoolse budgetafspraken die via een convenant met meer scholen geregeld zijn. De ervaring leert dat voor een breed gedragen financieel plan de schoolleiding bereid is te zoeken naar dekking. Denk niet te snel in beperkingen, maar vooral in kansen.

Geldbronnen en eigen beleid

Kort samengevat bepaalt voornamelijk de school hoe de budgetten voor onderwijs, en dus ook cultuuronderwijs besteed worden. Dat is een culturomslag en we zien een steeds sterker wordend schoolmanagement dat beleid bepaalt en financiële kaders vaststelt. Dat biedt kansen voor onder meer schoolprofilering en nieuw inkoopbeleid voor externe cultuuraanbieders. Er is ruimte voor marktwerking. Een bedreiging is: geen beleid, geen geld. Daarom is een cultuurbeleidsplan zo belangrijk. Dat biedt kansen, zoals verwoord door een schooldirecteur: 'Als wij het belangrijk vinden dat uit de lumpsum een extra bedrag per leerling gereserveerd wordt voor cultuur en we kunnen dat onderbouwen, dan doen wij dat'. Vanuit de kennis van hoe bedragen voor cultuuronderwijs in het verleden werden opgebouwd toen er nog sprake was van geormerkte gelden, adviseren veel instellingen voor cultuureducatie om een bedrag van € 25 per leerling per jaar te reserveren. Op de website van LKCA staat beschreven hoe dit bedrag tot stand komt vanuit de oude rekenregels.



Wie beheert, wie budgetteert?

Op de vraag 'wie beheert het geld?' is het antwoord: het schoolbestuur. Alle financiën worden verantwoord in het verplichte jaarverslag van het schoolbestuur. De meeste van de bijna 7000 basisscholen vallen onder een stichting met schoolbestuur voor meerdere scholen. Deze stichting wordt aangestuurd door een bovenschoolse manager die in samenspraak met de locatieleiders het schoolbedrijf aanstuurt en beheert.

Er is grote diversiteit in de uitvoering van financieel beheer door schoolbesturen. Sommige schoolbesturen hebben in een gezamenlijk convenant vastgelegd wat beschikbaar is voor cultuuronderwijs, anderen laten dit over aan de schooldirecteur. Soms slaan schoolbesturen ook de handen ineen en stellen ze samen een bedrag vast per leerling ten behoeve van de culturele infrastructuur, de organisatie van cultuuronderwijs en de contacten tussen aanbieders en scholen. Dat draagt enorm bij aan de stabiliteit van cultuuronderwijs op de scholen en in de regio. Onderschat ook de rol van de (G)MR niet. Zij hebben instemmingsrecht op de goedkeuring van de begroting en kunnen dus invloed uitoefenen op de besteding van de budgetten.

In enkele regio's is een bovenschoolse cultuurcoördinator aangesteld die onder meer het budget beheert voor de scholen die onder het bestuur vallen. Wanneer met een meerschools convenant het grootste deel van het budget is vastgelegd, blijft er een kleine vrije besteedbare ruimte over per school. In dat geval beheert de cultuurcoördinator een kleine portemonnee. De directeur kan het beheer ook volledig delegeren aan de cultuurcoördinator. In een mandaat kun je dit soort zaken regelen als onderdeel van je icc-taken en -bevoegdheden. Daarmee krijg je als cultuurcoördinator meer ruimte voor eigen keuzes, maar ook de verantwoordelijkheid voor het beheer. Voor een gemiddelde school beheert de cultuurcoördinator dan al snel een budget van € 6000,- of meer.

Begroting en keuzes

Om te onderzoeken welke keuzes voor een cultuurprogramma mogelijk zijn is het van belang hoe je de activiteiten gaat waarderen en benoemen. Dit

verhoogt de toegang tot andere begrotingsposten of andere financiële bronnen.

Het schoolbestuur stelt een meerjarenbegroting op en hierin is zichtbaar wat de specifieke posten zijn voor cultuuronderwijs. Door aan te sluiten bij deze systematiek wordt de begroting voor cultuuronderwijs eenvoudiger te verantwoorden.

Bij een werkbegroting gaat het om daadwerkelijke kosten voor voorstellingen, excursies, gastlessen, projectkoffers en leerlingenvervoer. Bij een begroting hoort een dekkingplan, de dekking kan gevonden worden in de geldbronnen zoals in het vorige hoofdstuk beschreven (zoals de lumpsum, ouderbijdrage, budget voor schoolontwikkeling, leermiddelen of deskundigheidsbevordering, regionale of gemeentelijke subsidieregelingen, fondsen of sponsors).

Er is meer mogelijk dan je denkt en met slim boekhouden kun je meer geld besteden aan een rijke culturele schoolloopbaan van de leerlingen.

6 Taken en taakverdeling

Vanuit je passie en drijfveren ga je je rol als icc'er met hart en ziel vormgeven. Welke van de rol heeft je voorkeur? De inspirator, de schatzoeker of toch de regisseur? Waar zou je meer tijd aan willen besteden? Door je bewust te zijn van je rol(len) en mogelijkheden blijft het cultuurcoördinatorschap een beheersbare en uitdagende klus. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe een heldere taakomschrijving je hiervoor een sterke basis kan geven.

Icc-taak en taakbeleid

Voor het versterken en borgen van cultuuronderwijs is de taak van de cultuurcoördinator van groot belang. Het schoolbestuur en de directeur kunnen voorwaarden en faciliteiten regelen om als cultuurcoördinator goed te kunnen functioneren. Met de icc-cursus heb je je professionaliteit vergroot en ben je je meer bewust van wat cultuuronderwijs kan betekenen. Vanuit dit taakbewustzijn kun je inschatten wat nodig is om dit te realiseren en welke competenties nodig zijn. Daarvoor is voldoende tijd in elk geval van groot belang, minimaal 40 uur per jaar, maar dit is ook afhankelijk van de grootte van de school en de taakomschrijving die je hebt opgesteld. De taken van de icc'er kunnen worden opgenomen in het werkverdelingsplan van de school. Binnen de individuele normjaartaak is ruimte om taken en taakuren vast te leggen.

Taakomschrijving

Met een heldere taakomschrijving weten jij en je collega's wat ze wel en niet kunnen verwachten. Er zijn verschillende voorbeelden van taakomschrijvingen en bevoegdheden. Door het maken van een taakomschrijving kun je je taken beschrijven en komen tot een heldere taakverdeling tussen cultuurcoördinator, directeur en team.

De meeste cultuurcoördinatoren voeren taken uit binnen de volgende zes rollen:

- *De reflector* reflecteert op zichzelf en het ontwikkelproces van de school en faciliteert de reflectie met het team.
- *De inspirator* voedt en inspireert collega's en ouders.
- *De schatzoeker* is op zoek naar bijzondere en inspirerende parels.

- *De verbinder* betreft culturele partners.
- *De vormgever* geeft vorm aan cultuuronderwijs.
- *De regisseur* coördineert cultuuronderwijs op school, in samenwerking met het team, de directie en/of de cultuurcommissie.



VOORBEELD

De Sint Maartenschool in Nijmegen maakt voor de taakomschrijving van de cultuurcoördinator een verdeling in drie taakgebieden:

- 1 Innoverende taken: initiatief nemen, met voorstellen komen
 - Opstellen cultuurplan
 - Stimuleren en meewerken aan visie- en beleidsontwikkeling
 - Vertalen van de visie in een samenhangend geheel van culturele activiteiten
 - Motiveren van collega's
 - Initiatieven nemen voor pr
 - Opstellen en initiëren van activiteiten op basis van een activiteitenplan
 - Bijhouden van en anticiperen op kansen door lokale en landelijke ontwikkelingen
 - Bijdragen leveren aan de verdere ontwikkeling en kwaliteitsverbetering van het cultuurbeleid
 - Signaleren en initiëren van deskundigheidsbevordering voor cultuuronderwijs
- 2 Coördinerende taken: informeren en organiseren
 - Opstellen van een activiteitenplan; een cultureel actieplan op organisatieniveau
 - Het programma binnen de school aan de orde stellen, bijstellen en definitief maken
 - Zorg dragen voor de coördinatie van de daadwerkelijke uitvoering
 - De verdeling van activiteiten over de kinderen in alle jaarlagen bewaken

- Aanbiedingen van cultuuronderwijs en bemiddelende centra, musea, theatergroepen en dergelijke ter harte nemen
- Contact onderhouden met personen en instellingen en het bouwen aan een netwerk
- Regelmatig voortgangsoverleg met de directie
- In overleg met de directie vaststellen en beheren van het budget
- Jaarlijks verzamelen van evaluatiegegevens en conclusies omzetten in verbeteringen
- Coördineren van publiciteit
- Documenten van culturele projecten ontvangen en bewaren
- Mede zorg dragen voor de benodigde faciliteiten (ruimte, materiaal)

3 Begeleidende taken

- Hulp en advies geven aan collega's
- Informatie en communicatie verzorgen en bewaken
- Onderhouden van contacten en betrokken zijn bij de uitvoering
- Begeleiden van gastdocenten, kunstenaars en gezelschappen

Taakuren

In het werkverdelingsplan staat hoe alle werkzaamheden binnen een school worden verdeeld over de beschikbare uren van het personeel. Als het goed is, past de hoeveelheid werk binnen de uren die beschikbaar zijn. Als er meer taken zijn dan beschikbare tijd, dan zullen er keuzes gemaakt moeten worden over welke werkzaamheden en welke niet binnen de beschikbare tijd worden uitgevoerd.

Scholen verschillen in hun ambitie. Ook de taakomschrijving voor cultuurcoördinator en de daarvoor toegekende taakuren verschillen per school. Met de directie en collega's stel je het werkverdelingsplan op. Als hulp voor het inschatten van uren kun je gebruik maken van de verdeling in les- en taakgebonden uren die tot 2019 gold. Diverse cultuur-

coördinatoren werken samen met een tweede cultuurcoördinator op de school of met werkgroepen of commissies voor cultuuronderwijs. Naast voordelen voor draagvlak biedt dat ook mogelijkheden om taken te verdelen en elkaar te vervangen. Op jaarbasis werkt een leerkracht 1659 klokuren, daarvan zijn er 930 contacturen (bedoeld voor lesgeven), 563 voor overige taken en minstens 83 uur voor deskundigheidsbevordering. Het is belangrijk om op basis van het cultuurplan de taken en het urenbudget zichtbaar te maken. Tijdschrijven kan helpen om zichtbaar te maken hoeveel tijd je aan bepaalde taken besteedt. Twee netwerkvergaderingen, het kunstmenu coördineren, post behandelen, een cultuurmarkt bezoeken, contacten met externen, publiciteit voeren en evaluaties verwerken en je zit snel op een minimum van veertig uur per jaar. Dit hangt ook af van de grootte van je school.

Bij het invullen van je rol als cultuurcoördinator zul je op basis van het beleid en je eigen voorkeuren en mogelijkheden een invulling moeten geven aan je



rol en takenpakket. [Meer informatie over de uren van de icc'er lees je in de notitie van LKCA.](#)

Persoonlijke ontwikkeling, een planmatige aanpak

Onderdeel van het cultuurplan is ook jouw rol en taak als icc'er. In het cultuurplan staat beschreven hoe jouw rol zich in de komende jaren zal ontwikkelen. Op de website van LKCA vind je een [beschrijving van alle competenties](#) die nodig zijn om je taak goed uit te kunnen voeren. Dit is een totaaloverzicht dat je kunt gebruiken als een spiegel om zicht te krijgen op je competentieprofiel. Afhankelijk van de invulling van je rol op jouw school leg je in deze competenties accenten. De ene competentie zal voor jouw rol belangrijker zijn en dus



sterker aanwezig moeten zijn dan wel ontwikkeld worden dan een andere competentie.

Progressiecirkel

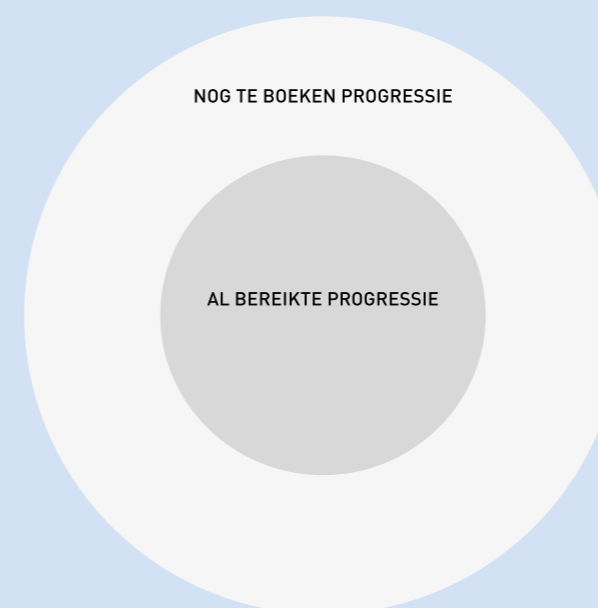
Neem het icc-competentieprofiel voor je. Bestudeer de uitwerking van de competenties.

Teken dan twee cirkels, werk met post-its. In de binnencirkel noteer je de progressie:

- Wat heb je al bereikt?
- Wat gaat goed?
- Wat lukt goed?

In de buitencirkel de nog te bereiken progressie.

- Wat wil je verder bereiken?
- Waar wil je beter in worden?
- Waar wil je in vooruit komen?



Zitten er competenties bij die voor jou op deze school niet of minder van toepassing zijn, noteer die dan buiten de cirkels. Geef vervolgens in een stappenplan aan hoe je de competenties die nog niet aanwezig zijn, wilt gaan ontwikkelen, bijvoorbeeld door scholing, het inschakelen van collega's die de competenties in huis hebben, of het betrekken van competenties buiten de school zoals ouders, culturele instellingen of kunstdocenten. Ten slotte voeg je toe hoe je je ontwikkeling gaat evalueren. Dat zal voor jezelf nodig zijn, maar ook in gesprek met je directeur. Neem dus op hoe, wanneer en op welke wijze jouw ontwikkeling op de agenda staat.

Professionalisering

Wanneer je als icc'er op de hoogte wilt blijven van de ontwikkelingen op het gebied van cultuuronderwijs, zul je voortdurend op zoek moeten gaan naar informatie.

In de eerste plaats moet je ontwikkelingen in de culturele sector proberen bij te houden. Informatie daarvoor kun je opdoen door zelf regelmatig naar theaters, musea en podia te gaan, door erover te lezen in (vak)literatuur of (een van de) culturele disciplines actief te beoefenen. En natuurlijk door met anderen te bespreken wat je hebt meegemaakt. Met het certificaat van de icc-cursus kun je doorgroeien. Na deelname aan de icc-cursus kun (icc-)netwerkbijeenkomsten gaan bezoeken. Het is van belang om daaraan deel te nemen, omdat je ook hierdoor op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen. Ook is er een speciale vervolgopleiding: de [Post-hbo Cultuurbegeleider](#) voor icc'ers die zich



meer willen focussen op verandering in de school. Op de website van LKCA staat waar de opleiding gegeven wordt.

Iedere leerkracht heeft recht op twee klokuren per werkweek (deeltijders naar rato) voor hun professionele ontwikkeling. Dit staat naast eventuele opgedragen scholing. Hiervoor is budget beschikbaar. Dit budget is bedoeld om je in staat te stellen invulling te geven aan je eigen professionalisering.

Scholing van een cultuurcoördinator kan gericht zijn op cultuur of educatie of op de combinatie van beide. Maar scholing kan ook op een heel ander vlak nodig zijn, bijvoorbeeld een cursus coaching als je wilt leren om je collega's (beter) te ondersteunen. Ten slotte moet je ook bijhouden wat er allemaal aan de hand is in de cultuureducatieve sector. Wat zijn nieuwe ontwikkelingen. Welke materialen zijn er ontwikkeld en welke kan ik gebruiken in mijn situatie? Zijn er studiedagen over een onderwerp dat mij interesseert? Zijn er subsidieregelingen waar ik gebruik van kan maken? Met wie kan ik samenwerken? Je icc-trainer weet welke instelling voor cultuureducatie in jouw regio de actuele informatie kan verstrekken. Vaak kun je je hier abonneren op



nieuwsbrieven. Informatie die landelijk van toepassing is, kun je vinden op de website van LKCA.

Taakverdeling

In het rapport *Basis voor cultuureducatie* worden alle partijen genoemd die betrokken zijn bij cultuuronderwijs. Zo hebben de rijksoverheid, de provincie, de gemeente, de culturele instelling en de basisschool ieder hun taken en verantwoordelijkheden om cultuuronderwijs te versterken. Voor je taak als icc'er is het handig zicht te hebben op de inzet en taken van jouw gemeente en provincie. Je icc-trainer kan je hier meer over vertellen.

Op schoolniveau kun je de taken van het team, de directeur en de cultuurcoördinator onderscheiden. Het team is nodig om onderwijswensen te signaleren, ideeën te ontwikkelen, cultuuractiviteiten te integreren en te verbinden en jou te blijven voeden met adviezen en feedback. De directeur is nodig om je de benodigde faciliteiten en randvoorwaarden te verschaffen om je taken goed te kunnen uitvoeren. Om de interne samenwerking te stimuleren zijn informatie, inspiratie en betrokkenheid belangrijke items om permanent aan te werken. Dit kan alleen als alle neuzen dezelfde kant op staan. Zorg daarbij voor een samenhangend overzicht van taken, waarin je expliciet de taken van alle betrokkenen noemt, dus van jezelf, je directeur, de bouwcoördinatoren, de werkgroep cultuur, je collega's en externe samenwerkingspartners.

7 Draagvlak voor verandering

Wanneer je een schip wilt gaan bouwen, leer mensen dan verlangen naar de eindeloze zee

(Saint-Exupery, uit Le Petit Prince).

Hoe krijg ik mijn collega's mee, hoe zorg ik voor draagvlak en waarmee kan ik mijn team inspireren? In dit hoofdstuk reiken we je instrumenten aan die je daarbij kunnen helpen. Want als icc'er kijk je vooruit en bepaal je samen met het team ambities. Soms vragen die om ander gedrag bij je collega's, bijvoorbeeld: jullie willen kunst betrekken bij de invulling van een thema vanuit wereldoriëntatie, dat vraagt om extra ontwerp en dus extra aandacht. Draagvlak verwerven voor een onderwerp begint bij een visie. 'Een visie genereert energie en levert focus, enthousiasme, zingeving en creatieve spanning', aldus Daniel D. Ofman, de bedenker van de kernkwaliteiten. Maar een visie alleen garandeert nog geen draagvlak, daar is meer voor nodig. Niets is zo gecompliceerd als het veranderen van mensen in organisaties, dat blijkt ook uit de vele boeken over dit onderwerp. In dit hoofdstuk lees je over voorwaarden voor draagvlak en motivatie, wat je kunt verwachten als je een verandering in gang zet en hoe je dit kunt beïnvloeden.

Draagvlak

De volgende ingrediënten zijn nodig om draagvlak voor verandering tot stand te brengen en te houden voor cultuuronderwijs in je school:

Motivatie

Wat willen we en hoe graag willen we dat?
Wil iedereen hetzelfde, is dat nodig?
Weet je hoe urgent het voor anderen is, welke motivatie heb je nodig van wie?

Visie

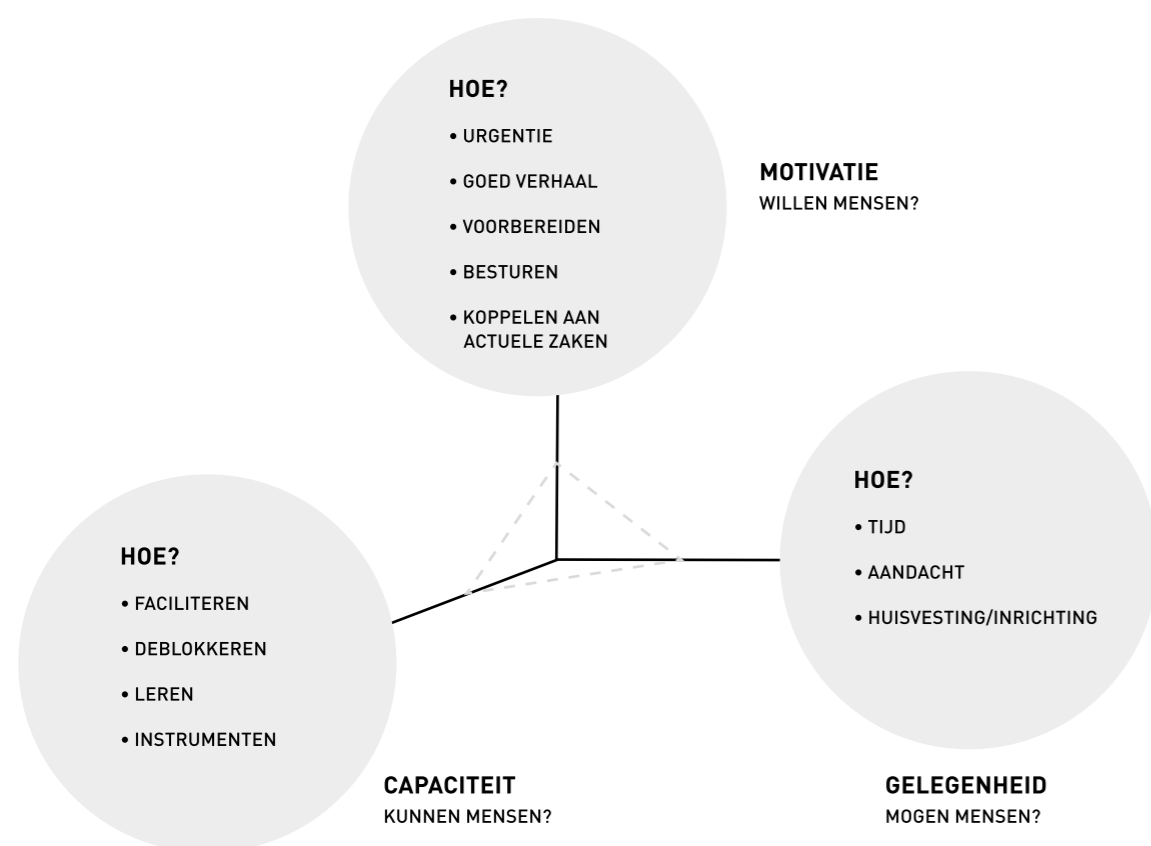
Waar willen we heen en waarom is dat belangrijk?
Hoe concreet is dat doel. Is dat voor iedereen bekend en helder?
Weet je dat zeker? Hoe weet je dat? Zijn er nog andere doelen?

Mogelijkheden

Kan iedereen doen wat hij moet doen, is iedereen bekwaam genoeg?
Is er ruimte voor in het budget, in het rooster, in de praktijk van de lessen?
Is er scholing, kennis van zaken, ondersteuning, etc.?
Zijn er andere plannen of projecten waar je rekening mee moet houden?

Organisatie

Wat gaan we doen, hoe en wanneer? Weet iedereen daarvan?
Is er een helder plan van aanpak. Is duidelijk in welke stappen je gaat werken?
En heb je momenten gepland om successen te vieren?



Het Triade-model van Poiesz sluit hierop aan en laat de drie elementen motivatie, capaciteit en gelegenheid zien die in balans moeten zijn om gedrag te laten veranderen.

Motivatie:

Willen de mensen meedoen? Is er urgentie?

Capaciteit:

Kunnen mensen meedoen/ hebben ze nodige vaardigheden en kennis?

Gelegenheid:

Mogen mensen meedoen/ wordt dat voor ze gefaciliteerd?

Draagvlak en je cultuurbeleidsplan

Mensen hebben de behoefte doelgericht te werken. Het doel moet een prikkel geven om in actie te komen. Dus, als je merkt dat je niet in beweging komt of letterlijk 'zinloos' bezig bent, ga dan op zoek naar het doel en onderzoek of dat doel nog steeds klopt.

Zakt de motivatie van een collega weg, ga dan in gesprek over het doel. Succesfactoren bij het creëren van draagvlak zijn:

- een inspirerende werkwijze;
- sleutelfiguren die het proces dragen;
- werken naar een betekenisvol en haalbaar resultaat.

Daarvoor zijn duidelijke doelen, open communicatie, verantwoordelijkheidsbesef en een goede taak- en rolverdeling van belang.

Vanuit de icc-cursussen hebben cultuurcoördinatoren zeven voorwaarden voor draagvlak benoemd waar een icc'er zich bewust van moet zijn, voorzien van advies en mogelijke acties.

Voorwaarden

Mogelijke acties

1 Accepteer de huidige cultuuronderwijspraktijk

- Breng de huidige praktijk in beeld, met inbreng van collega's
- Welke disciplines komen aan bod
- Wees trots, waardeer inzet en inbreng van collega's
- Benoem enkele hoogtepunten uit de praktijk; kunstproject
- Presenteer een levendig portret van de praktijk voor ouders

2 Beleidsdocument is met team voorbereid en vastgesteld

- Team betrekken bij het ontwikkelen van visie en het beleidsdocument
- Team betrekken bij het herdefiniëren van cultuuronderwijs
- Met team prioriteiten vaststellen
- Maak een actieplan voor de korte en lange termijn (4 jaar)
- Start met je eerste actieplan

3 Directeur onderschrijft het belang van cultuuronderwijs

- Directeur stelt beleidsdocument vast en neemt het actieplan op in beleidscyclus
- Directeur plaatst cultuuronderwijs op agenda van management- en teamoverleg
- Directeur stemt beleidsdocument af op bovenscholse- en bestuurlijke kaders
- Directeur faciliteert en coacht de cultuurcoördinator
- Directeur neemt veranderthema's op in het vierjarig schoolplan

4 Cultuurcoördinator werkt met taakomschrijving en taakuren

- Team betrekken bij opstellen taakomschrijving en realisatie
- Duidelijke taakverdeling tussen cultuurcoördinator, directeur en team
- Cultuurcoördinator heeft tenminste één collega als vast aanspreekpunt
- Cultuurcoördinator werkt met werkgroep met inbreng van 3 bouwen
- Cultuurcoördinator heeft 40 taakuren per jaar

5 Het budget is bekend en gegarandeerd

- De cultuurcoördinator en directeur kennen besteedbaar jaarbudget
- Helderheid in toekenning en dekking van activiteiten
- Visie en wensen vertalen in begroting; directeur zoekt dekking
- Financiële knelpunten aanpakken, eventueel fondswerving en sponsoring

6 Cultuurcoördinator en directeur dragen mede zorg voor de kwaliteit

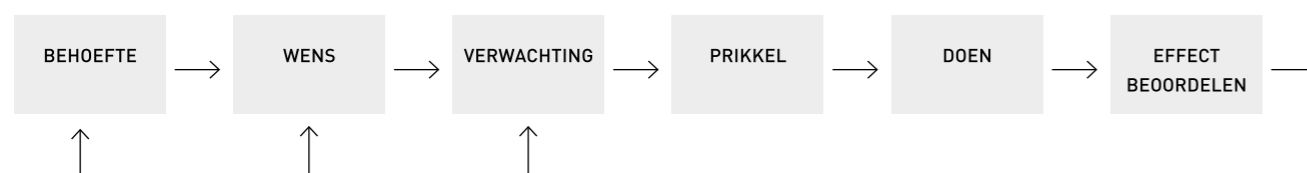
- Regelmatig voortgangsoverleg met directeur
- Plaatsen cultuuronderwijs op de agenda van bouw en teamoverleg

7 Cultuurcoördinator werkt samen met lokaal steunpunt cultuur en de culturele omgeving

- Maak en de benut de culturele kaart van de omgeving
- Betrek collega's bij de marktverkenning
- Betrek culturele partners bij het ontwikkelen van nieuwe projecten

Wat is motivatie en hoe werkt het?

Motivatie geeft redenen om in beweging te komen en is essentieel voor draagvlak. Motivatie is een gedrevenheid om energie te investeren in een actie waarvan je denkt dat hij de vervulling van je eigen behoefte dichterbij brengt. Die gedrevenheid kun je van buitenaf herkennen, maar hoe ontstaat die motivatie van binnenuit? Laten we eens kijken hoe dit proces ofwel deze motivatieketen verloopt bij het maken van een kop cappuccino. Want dat verschilt in wezen niet van de motivatie om mee te doen met een kunstproject. In het proces kunnen we de volgende stappen onderscheiden:



Ik heb *behoefte* aan rust en ontspanning. Uit die behoefte komt de *wens* voort een cappuccino te gaan maken. Uit ervaring weet ik dat dit werkje me afleidt en dat ik geniet van de koffie. Ik heb dus de *verwachting* dat het maken van de koffie mij ontspant. Ik vertrouw op het effect van de koffie en dat geeft mij de *prikkel* om naar de keuken te lopen en de machine aan te zetten, melk en koffie te pakken, enzovoort; ik ga het *doen*. Als ik weer aan mijn bureau zit en met mijn dampende bak uit het raam staar, *beoordeel ik het effect*: ja, ik voel me lekker. Een volgende keer ben ik nog gemotiveerder om cappuccino's te maken en ik word er ook steeds beter in. Al mijn collega's willen van mij cappuccino! Zo draag ik bij aan een motiverende werksfeer, want mijn collega's blijken ook behoefte te hebben aan ontspanning en verwachten hetzelfde effect van mijn koffie.

Motivatie is per persoon verschillend. Op een voorstel reageert de een afwachtend en vraagt zich af 'waar haal ik de tijd vandaan?', terwijl een ander enthousiast is en meteen aan de slag wil. Hun reacties zijn afhankelijk van persoonlijke opvattingen en inzichten en van vroegere ervaringen. Begrijpen we de reacties van collega's op bepaalde veranderingen? Personen reageren op veranderingen

niet alleen rationeel, maar vaak ook met emoties, onzekerheid en twijfel. Uit onderzoek blijkt dat de meeste mensen erg gehecht zijn aan bestaande patronen en dat ons brein hieraan meewerkt, doordat voor veel handelingen vaste patronen worden aangemaakt. We doen veel op de automatische piloot en dit helpt ons om te overleven. Maar het maakt verandering soms moeilijk. Is er weinig motivatie, dan wordt de verandering niet gedragen en dit uit zich in vormen van weerstand variërend van niet meewerken tot blokkeren.



TIPS VOOR MOTIVERENDE ACTIES GERICHT OP HET TEAM

- Verstrek tijdig en helder informatie aan alle betrokkenen maar overlaad ze niet.
- Geef doelen en argumenten weer.
- Geef een overtuigende presentatie.
- Kies het juiste moment.
- Benoem participatie en vraag om suggesties.
- Geef een indicatie van de tijdsinvestering.
- Garandeer begeleiding en steun.
- Signaleer, accepteer en benoem kritiek en weerstanden.
- Waardeer betrokkenheid en toon interesse.
- Adviseer en onderhandel over oplossingen.
- Reageer tijdig op individuen die vragen om hulp.
- Vraag naar ervaringen en verspreid deze onder collega's.
- Breng kwaliteiten van teamleden in beeld.
- Presenteer resultaten aan alle betrokkenen, niet eenmalig maar regelmatig.
- Stem alle bovengenoemde acties af met je directeur, daardoor vergroot je de kans op succes.

Fasen van verandering

Met regelmaat zullen zich nieuwe kansen voor de ontwikkeling van cultuuronderwijs aandienen die jullie willen benutten. Dat vraagt vaak om een verschuiving van aandacht van je collega's. Bijvoorbeeld als besloten is om meer tijd te gaan besteden aan muziek en iets te doen met de instrumenten in de school, of om te werken aan deskundigheidsbevordering van het team als het gaat over creativiteitsontwikkeling. Dit vraagt om veranderingen in het handelen van de leerkracht en daarvoor is een extra investering in tijd en soms in geld nodig. Het is goed om hierbij stil te staan en samen te bepalen wat er nodig is aan concrete acties en binnen welk tijdsbestek deze worden opgepakt en door wie.

Veranderprocessen zijn globaal in drie fasen te onderscheiden: initiatief, implementatie en verankering. Deze fasen overlappen elkaar en zijn niet als een stappenplan lineair uitvoerbaar. Stel dat het team muziekonderwijs als veranderthema kiest. In de initiatief-fase staat het besluit tot aanvaarding van de verandering centraal. Cruciaal is dat er met het team wordt gepraat over wenselijkheid, nut en toepassingsmogelijkheden van muziekonderwijs. Na het besluit over het doel en de werkwijze volgt de implementatiefase. In de implementatiefase wordt muziekonderwijs in de praktijk uitgetoet, bijgesteld en met vernieuwde inzichten uitgevoerd. Al doende maken leerkrachten zich steeds intensiever de vernieuwing eigen en denken ze na over het borgen in en veranderen van het curriculum. Daarmee breekt de volgende en laatste fase aan, de verankeringfase. Idealiter wordt de ingevoerde muziekmethode na enkele jaren onderdeel van de alledaagse schoolpraktijk. De verandering is geaccepteerd en is een stabiele factor die door iedereen in de school als vanzelfsprekend wordt gebruikt. Het is verankerd in het beleid en het curriculum. Sommige veranderingen gaan snel, andere duren langer. Het is een proces van plannen, doen, checken en actie, dat door voortdurende reflectie op de praktijk wordt bijgesteld en verbeterd.

Adoptiemodel van Rogers

Het model van Rogers onderscheidt vijf groepen mensen op basis van een stadium waarin zij een nieuw idee accepteren. Goed om in je achterhoofd te houden als je een verandering wilt inzetten in je school. Laten we nog even bij het voorbeeld van muziekonderwijs blijven: we willen frequenter en beter muziekonderwijs geven.

- 1 Het begint bij de innovator, die graag voorop staat om iets te proberen. Deze mensen kunnen niet wachten tot nieuw materiaal voor muzieklessen beschikbaar is en ontwikkelen ook eigen ideeën. Ze gaan ervoor!
- 2 Dan volgt de pionier, die ook graag iets nieuws probeert maar die iets meer informatie nodig heeft dan de innovator, bijvoorbeeld over hoe een muziekles van een nieuwe methode precies in elkaar steekt en wat dit verwacht van de leerkracht. De pionier kiest bewuster voor verandering. Ze zijn nieuwsgierig maar iets behoudender.
- 3 Dan volgt de voorloper. Die volgt hoe de verandering de pioniers bevalt, want ze willen graag zekerheid hebben. Is de ervaring van de pioniers positief dan volgt de voorloper. Hier ligt wel een risico, want gaat de overgang naar meer muziekonderwijs niet soepel bij de eerste of tweede groep, dan raak je ook de voorlopers kwijt.
- 4 De achterlopers willen zeker weten dat de inzet op muziek slaagt en zullen eerst afwachten hoe de grote groep het doet. Hiertoe behoren ook mensen die pas het nieuwe omarmen als ze er echt niet meer omheen kunnen.
- 5 De achterblijvers omarmen pas een idee als dit al bijna op zijn retour is. Deze mensen houden niet van verandering en zijn wat sceptischer van aard.

Niet iedereen is dus direct enthousiast en dit is normaal. Gebruik de energie van de voorlopers en bekijk hoe je volgers mee kunt krijgen.

Succesfactoren voor het goed doorkomen van een veranderproces zijn:

- Maak duidelijk aan alle betrokkenen wat iets oplevert. Collega's willen horen wat het voordeel van de verandering voor henzelf is en worden geprikkeld met een helder doel.
- Betrek je collega's in een vroeg stadium. Vraag of de informatie helder is en of de consequenties te overzien zijn. Schat in wat lastig kan worden. Vraag mee te denken over het oplossen van het probleem. De verandering ziet er dan misschien anders uit dan jij van tevoren hebt bedacht, maar zo maak je gebruik van hun expertise en voelen ze zich gewaardeerd.
- Erken (negatieve) gevoelens van collega's en zorg dat je hun perspectief écht begrijpt. Dit is een belangrijk punt om je relatie met je collega's in stand te houden. De uitdrukking is niet voor niets 'zonder relatie geen organisatie'. Het sociale verband binnen je organisatie maakt dat mensen net dat stapje meer willen zetten, met je mee willen denken en zich betrokken voelen.
- Maak een meerjarenplanning en neem de tijd. Mensen hebben overzicht nodig met een tijdpad met prioriteiten. Dit geeft duidelijkheid, perspectief en rust.
- Draagvlak behouden vraagt net zoveel inspanning als draagvlak verwerven. In de waan van de dag komen steeds nieuwe prioriteiten en verwatert de betekenis en dynamiek van het veranderproces. Met een permanente inzet van informeren en motiveren blijven velen langer betrokken.
- Zet collega's in op hun kwaliteiten en professionele kennis en ervaring. Zorg voor taak-en rolverdeling. Waardeer ze ook daarom. Daarmee zul je iedereen zo veel mogelijk in zijn of haar kracht zetten en houd je je collega's gemotiveerd.

Teamkwaliteiten

Welke persoonlijke kwaliteiten voor cultuuronderwijs hebben we in huis? En hoe kunnen we deze benutten en vergroten? In de Monitor Cultuureducatie PO wordt jaarlijks gevraagd hoe het staat met de tevredenheid over de deskundigheid van leerkrachten op het gebied van cultuuronderwijs.

De laatste jaren neemt onder de invloed van CmK de tevredenheid toe.

Als cultuurcoördinator kun je inventariseren welke kwaliteiten er op school aanwezig zijn en wat nodig is om deze beter te benutten en verder te ontwikkelen ten bate van de kwaliteit van cultuuronderwijs. Bij dit laatste kun je met je directeur onderzoeken of bepaalde scholingsdoelen kunnen worden opgenomen in het professionaliseringsplan en ieders persoonlijk ontwikkelplan. Bijvoorbeeld een professioneel de school in halen die coacht bij het geven van goed muziekonderwijs.

Kwaliteiten in kaart

Het is relatief eenvoudig om een kwaliteitskaart te maken met kwaliteiten en voorkeuren van je schoolteam. Zodra deze kwaliteiten in kaart zijn gebracht, kun je onderzoeken of het mogelijk is om kwaliteiten onderling te 'ruilen'. De ene leerkracht kan bijvoorbeeld drama verzorgen voor enkele groepen en de andere muziek. Het is daarbij van belang duidelijke afspraken te maken en je te houden aan de planning. Binnen ieder team zijn er talenten en kwaliteiten die benut kunnen worden. Start daarom met het inventariseren van teamkwaliteiten en de resultaten op teamniveau te bespreken.



VOORBEELD VAN EEN INVENTARISATIE KWALITEITEN EN VOORKEUREN VRAGENLIJST

- 1 Ben je actief op cultureel gebied? (Denk aan 'zelf doen' of 'kijken/luisteren naar')
- 2 Naar welke culturele activiteiten gaat je voorkeur uit?
- 3 Welke kennis heb je van culturele activiteiten op wijk-, stads- of landelijk niveau?
- 4 Welke contacten heb je met personen, instellingen en organisaties op cultureel gebied?
- 5 Welke kansen zie je voor de school om aan te sluiten bij lokale culturele evenementen?

- 6 Welke deskundigheid heb je in huis, op het gebied van muziek, literair, beeldend, dans, drama, audiovisueel en/of erfgoed?
- 7 Welke kwaliteiten waarderen anderen in jou als het gaat over cultuuronderwijs?
- 8 Welke cultuuronderwijsactiviteiten wil je verzorgen in andere groepen en hoe?
- 9 Welke kwaliteiten kun je overdragen aan collega's en hoe wil je dit vormgeven?
- 10 Op welke vakgebieden wil je kennis en vaardigheden vergroten/opfrissen en hoe?
- 11 Wil je met de interne cultuurcoördinator meedenken over nieuwe plannen?
- 12 Wil je participeren bij de uitvoering van culturele activiteiten?

Weerstand

Vooral bij veranderingen en vernieuwingen treedt regelmatig weerstand op in de vorm van 'tegendruk'. Weerstand bestaat uit negatief geladen gevoelens. Globaal zijn er drie soorten weerstanden te onderscheiden: vluchten, vechten en bevriezen. Vluchtsignalen zijn te herkennen aan non-verbale uitingen, psychologiseren, anderen ervoor op laten draaien, onrust naar buiten brengen, stiltes, afwachtend gedrag, duikbootgedrag, subgroepen vormen, ontlopen en verwarring zaaien. Vechtsignalen zijn spot, verbaal geweld, negativisme en openlijke weerstand. Bij bevroeringssignalen zal geen echte actie waar te nemen zijn. Iemand lijkt dan totaal niet te reageren en handelt alsof alles hetzelfde blijft.



TIPS VOOR HET OMGAAN MET WEERSTAND

- Zie weerstand als vorm van betrokkenheid en neem het serieus.
- Signaleren en benoemen.
- Accepteren en inleven.
- Verkennen: welke zorgen heeft de persoon en op welke gebied?
- Analyseren: wat verloopt problematisch bij de afstemming?
- Interventie: (actie)plan maken gericht op de persoon, relatie en situatie.
- Interventies uitvoeren.
- Werk daadkrachtig aan oplossing van werkproblemen en stel tijdig bij.

Weerstandgedrag kan heel subtiel of heel openlijk worden geuit. Dat wordt duidelijk in het filmpje De Kar. De moeite waard om te bekijken als het niet helemaal gaat zoals je wilt. [Een korte video over draagvlak.](#)



8 Samenwerkingsverbanden en netwerken

Je hebt je icc-certificaat behaald en je gaat aan de slag met de uitvoering van je taken. Maar hoe blijf je op de hoogte van actuele ontwikkelingen? Hoe gaat het bij anderen en wat kun je daarvan leren? Hoe kun je elkaar helpen en wat kunnen culturele instellingen voor je betekenen? In dit hoofdstuk zetten we uiteen welke rol samenwerkingsverbanden en netwerkbijeenkomsten kunnen spelen in het op peil houden van je deskundigheid en het opdoen van inspiratie. Netwerken is meer dan vergaderen, het is contacten leggen en onderhouden met personen en instellingen die jou dichterbij je doel kunnen brengen. Netwerken zijn als levende organismen die kunnen opbloeien, groeien en afsterven. Het blijkt dat samenwerkingsverbanden waarin er voor alle deelnemers wat te halen is, het beste floreren. Als cultuurcoördinator kun je meewerken om van je netwerken inspirerende bijeenkomsten te maken. Zoek uit welk soort netwerk het beste aansluit bij je wensen.

Netwerk van cultuurcoördinatoren

Een lokale cultuurcoördinator, adviseur, trainer of (gemeente)ambtenaar kan een netwerk van cultuurcoördinatoren oprichten en in stand houden om voeling te houden met de praktijk. De initiatiefnemer kan fungeren als intermediair tussen de cultuurcoördinatoren en partijen bij elkaar brengen. Om zo'n netwerk te laten slagen is een aantal randvoorwaarden belangrijk:

- Draagvlak op directieniveau: de school moet een cultuurcoördinator aanstellen en netwerken in het taakbeleid opnemen.
- Inspiratie: door andere cultuurcoördinatoren te spreken en goede voorbeelden te zien kunnen de deelnemers elkaar inspireren om nieuwe cultuureducatieve activiteiten te ontwikkelen. Ook kunnen mensen of organisaties van buiten het netwerk zorgen voor inspirerende input.
- Kennisuitwisseling: cultuurcoördinatoren kunnen leren van elkaars ervaringen, waardoor iedereen niet alles zelf hoeft te ontdekken.
- Inhoudelijk agendapunten: verdieping door culturele instelling of persoon, deze inhoudelijke input kan ervoor zorgen dat een netwerk interessant blijft voor de deelnemers.

- Contacten: structureel contact met elkaar en met de culturele omgeving kan leiden tot inhoudelijke samenwerking en vraagsturing.

Thema's voor netwerkbijeenkomsten

Waar heb je het met elkaar over? Veelgenoemde thema's die aan bod kunnen komen tijdens netwerkbijeenkomsten zijn:

- Taakverdeling tussen directie en cultuurcoördinator (Wie doet wat?).
- Beschikbaarheid van uren voor cultuurcoördinator (Hoeveel uur heb je? Hoeveel uren heb je nodig?).
- Doorgaande leerlijn (Hoe stem ik het cultuuraanbod af op de rest van het curriculum?).
- Financiering (Wat zijn de mogelijkheden voor subsidie?).
- Draagvlak (Hoe motiveer ik mijn team? En mijn directeur?).
- Good practices van cultuuronderwijs in school, het delen van mooie culturele activiteiten.
- Actuele ontwikkelingen in het cultuurcurriculum.
- Kansengelijkheid in de regio.
- Verbinden binnenschoolse cultuureducatie met naschoolse cultuureducatie.

Er zijn natuurlijk veel meer thema's te bedenken die interessant zijn om in een netwerk aan de orde te stellen. Het is belangrijk wensen in kaart te brengen tijdens de bijeenkomsten, hierover tot overeenstemming te komen en te voldoen aan deze behoeften. Zo voelen de deelnemers van een netwerk zich betrokken en is de kans op een vitaal netwerk groter.

9 Communicatie en publiciteit

In je werk als cultuurcoördinator heb je te maken met diverse vormen van communicatie met allerlei personen binnen en buiten school. Elke school kent verschillende doelgroepen, zoals kinderen, ouders, directie, medewerkers, bestuur, medezeggenschapsraad, ouderraad en externe partijen als de gemeente of andere scholen. Al deze groepen hebben eigen informatiebehoeften. Het werkt in het voordeel van de kwaliteit om cultuuronderwijs op de kaart te zetten bij groepen die invloed hebben op het reilen en zeilen van de school. Immers kunnen deze groepen een positieve invloed uitoefenen als het gaat over draagvlak of het beschikbaar stellen van financiële middelen. Dit hoofdstuk biedt je tips om communicatie en publiciteit goed aan te pakken. Goede publiciteit begint door je af te vragen wat de school wil uitstralen, waar deze voor staat en hoe de doelgroepen de school zien. Bedenk dat alles communicatie is.

Inventariseren van de huidige pr-activiteiten

Wat doet de school momenteel aan pr? Wie houdt zich op school daarmee bezig en hoe kun je daarmee samenwerken? Welke communicatiemiddelen worden momenteel ingezet? Wie zijn erbij betrokken? Onderzoek hoe cultuuronderwijs nu zichtbaar is en op welke momenten. Denk aan:

- de schoolgids
- de website
- nieuwsbrieven
- artikelen in de krant
- sociale media
- het online communicatieplatform voor ouders

En denk ook aan momenten waarop ouders en belangstellenden de school in kunnen komen, zoals:

- een jaarlijkse markt waar geld wordt ingezameld waar cultuuronderwijs een rol kan spelen;
- een expositie van het werk van leerlingen;
- een viering waarin theater, dans en muziek wordt getoond.

Maar denk ook aan hoe cultuuronderwijs nu zichtbaar is bij het volgen van de ontwikkeling van het kind:

- in het leerlingportfolio
- in de leerlingrapportage
- in oudergesprekken

Doelstellingen

De pr-activiteiten voor cultuuronderwijs sluiten idealiter aan bij de cultuurvisie en -ambitie van de school. Deze visie is een goed vertrekpunt voor je formulering van doelen. Formuleer doelstellingen zoveel mogelijk per doelgroep. Enkele voorbeelden: Het verbeteren van de interne informatiestroom. Ouders meer betrekken bij schoolactiviteiten. Intensievere samenwerking met culturele partners. De schoolomgeving beter laten zien welke culturele hoogtepunten de school kenmerken.

Het zichtbaar maken van cultuuronderwijs in de school kan positief bijdragen aan de kansengelijkheid van kinderen. Doordat ouders weten wat er gebeurt, voelen ze zich meer betrokken bij de school. Als ze worden uitgenodigd voor vieringen en weeksluitingen of exposities van hun kind en zich welkom voelen, zullen ze zich positiever voelen over de school en dit ook uitstralen naar hun kind. Hetzelfde geldt voor aanbieders: door intensiever met hen samen te werken en hen deelgenoot te maken van wat er op school speelt, kunnen ze beter aansluiten op de leerlingpopulatie.

Communiceren met doelgroepen

De aard van de communicatieboodschap verschilt per doelgroep. Te onderscheiden zijn informeren, motiveren en inspireren. Informeren gaat over zakelijke mededelingen, bijvoorbeeld over de data van een theaterbezoek. Voor het motiveren ga je een stapje verder door argumenten te benoemen, meer achtergrondinformatie te geven over bijvoorbeeld de betekenis van het dansproject. Zie hiervoor ook het vorige hoofdstuk over draagvlak creëren in je team. Bij het inspireren zet je extra middelen in om in woord en beeld deelnemers te enthousiasmeren en anderen te inspireren. Denk hierbij aan informatie over een creatieve opening van een project, presentaties van kinderen voor ouders of een videoverslag over het museumbezoek. In het onderstaand schema kun je aangeven wie je welke boodschap wilt

meegeven. Probeer voor iedere doelgroep ten minste één communicatieactiviteit te bedenken.

Welke pr-activiteiten, evenementen en middelen ga je inzetten? Voor een aantal activiteiten kun je een beknopte beschrijving maken van type activiteit, doelgroep, doelstelling en wijze van aanpak. Voeg dit toe aan je cultuurbeleidsplan.

EVENEMENT / ACTIVITEIT	DOELGROEP	DOELSTELLING	AANPAK
- Culturele dag	- Ouders, bestuur, buurt	- Pr voor de school	- Persbericht opstellen
- Fotoproject	- Kinderen en ouders middenbouw		- Tentoonstelling
- Kunstweek	- Kinderen van groep 1 t/m 8		- Afsluitende manifestatie
- Museumbezoek	- Groepen 5 en 6		- Beeldverslag op website

10 Lessen uit de cultuuronder- wijspraktijk: evalueren

Elke school geeft op zijn eigen manier vorm aan het beleid en de activiteiten rondom cultuuronderwijs. Voor alle betrokkenen betekent dit dat men al doende leert. Dit leerproces kun je invullen door te reflecteren op je eigen ervaringen. Dit hoofdstuk helpt je bij het nadenken over het doel, het onderwerp en de opzet van een evaluatie en reflectie.

Waarom evalueren?

Evalueren kan verschillende redenen hebben. Soms is het noodzaak, bijvoorbeeld omdat de directeur of subsidiegever een verantwoording van bestede middelen en uren verwacht. Soms wil je feiten achterhalen: Hoeveel leerlingen deden er mee? Welke disciplines kwamen aan bod? Hoeveel lessen uit de nieuwe methode zijn nou eigenlijk gegeven? Soms wil je verbeteren: achterhalen hoe het tot nu toe is gegaan en onderzoeken of en hoe het beter kan.

Aan evalueren denken we vaak pas als het werk is gedaan. In de praktijk evalueren we ook pas achteraf terwijl het verstandig is al bij aanvang van het werk na te denken over de onderwerpen die je achteraf wilt evalueren.

Als je erbij stil staat, merk je dat de wereld wemelt van evaluaties. De nabeschouwing van een voetbalwedstrijd, het napraten met vrienden na een film of toneelvoorstelling, bij vakantiefoto's nog eens alle gebeurtenissen doornemen, bedenken waarom die zelfgebakken cake minder lekker smaakt dan de vorige keer – het zijn allemaal vormen van evaluatie. Evalueren is niet alleen feiten op een rijtje zetten, alles nog eens de revue laten passeren. Het gaat erom dat de feiten, de gebeurtenissen worden geanalyseerd en dat er conclusies aan worden verbonden. De volgende keer moet de oven op een lagere stand. We hadden eerst veel regen, maar gelukkig hadden we geen camping voor drie weken gereserveerd en konden we naar zonniger oorden doorreizen. Daar moet je in zo'n land inderdaad rekening mee houden. Ik vond de film niet zo geweldig, maar toen ik hoorde hoe de anderen het hadden ervaren, kon ik hem toch beter waarderen.

Uit de voorbeelden blijkt wel dat evaluaties vaak spontaan plaatsvinden, niet gepland en niet gestructureerd. Die evaluaties zijn waardevol, maar beperkt.

Het leren is overgelaten aan het toeval en vaak had er veel meer geleerd kunnen worden. Door de eindeloze aaneenschakeling van evaluaties leren mensen toch veel en valt het misschien niet zo op. De een leert overigens gemakkelijker van deze evaluaties dan de ander. De een heeft aan één fout genoeg om het nooit meer te doen, waar een ander dezelfde fout misschien wel twintig keer maakt.



TIPS

- Door al vanaf de start na te denken over welke informatie je nodig hebt om bepaalde beslissingen te kunnen nemen, kun je bepalen hoe je de evaluatie moet aanpakken.
- Vooraf nadenken over de vragen die je achteraf wilt stellen, dwingt je tot het scherp stellen van wat het doel is, welk resultaat je voor ogen hebt en hoe je dat kunt bereiken.

Wat wil je weten?

Als je hebt vastgesteld waarom je evalueert, is het belangrijk om te bepalen welke informatie je boven tafel wilt krijgen. Ga bij jezelf te rade wat je precies wilt weten. Alle activiteiten zijn erop gericht de leerling iets te leren, dus staat de spot in elk geval met regelmaat op het behalen van de leerdoelen in de evaluatie. Hiervoor kun je afgaan op de observatie en ervaring van de leerkracht, ouders, de reacties van de leerlingen of kijken naar het werk dat ze hebben gemaakt en wat dit vertelt. Maar je kunt ook de zakelijke en organisatiekant evalueren, of voor het nieuwe cultuurplan van de school toetsen in hoeverre de huidige visie op cultuuronderwijs volstaat. De evaluatie kan verschillende doelen hebben en daarbij horen verschillende vragen.

Bijvoorbeeld:

Evaluatievragen ter verantwoording zijn:

- Zijn de gestelde doelen bereikt? (tussendoor en achteraf)
- Hoeveel tijd en geld heeft het gekost? (achteraf)

Evaluatievragen ter verbetering zijn:

- Hoe wordt er intern aan cultuuronderwijs gewerkt in de groepen? Welke knelpunten worden ervaren? (om tussentijds bij te sturen)
- Hoe is het met de randvoorwaarden gesteld? Welke faciliteiten zijn er nodig? (jaarlijks, om het nieuwe programma te verbeteren)
- Hoe functioneert mijn netwerk voor cultuuronderwijs? (om tussentijds bij te sturen)
- Hoe verloopt de samenwerking met de culturele partners? (om tussentijds bij te sturen)
- Hoe wordt het programma van culturele activiteiten ervaren? (jaarlijks, om het nieuwe programma te verbeteren)
- Hoe is de culturele activiteit ervaren? (uitwisselen van ervaringen, bijvoorbeeld tussen leerkrachten of tussen school en culturele instelling)
- Hoe functioneert het cultuuronderwijsbeleid op onze school? Is er sprake van verankering? (jaarlijks, om het beleid te blijven verbeteren)



TIPS

- Probeer niet alles te evalueren, maar maak keuzes. Stel jezelf niet teveel doelen, evalueren om één vraag te beantwoorden is genoeg reden om te evalueren.
- Evalueer niet te uitgebreid en niet te kort op elkaar.
- Overleg met je collega's en je directeur over wat je precies wilt achterhalen met evalueren.
- Formuleer het doel van de evaluatie SMART: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.

Wanneer evalueren?

Je kunt zoals gezegd achteraf evalueren door na afloop van het project, de culturele activiteit of een proces gegevens te verzamelen. Op grond van de uitkomsten kun je dan bepalen of je het nog eens op dezelfde wijze zult doen of op welke punten je het een volgende keer anders wilt doen.

Maar je kunt natuurlijk ook tussentijds evalueren. Hiervoor deel je een project op in verschillende fases. In iedere fase evalueer je hoe het tot dan toe gaat en kan het vervolg van het project op basis van de onderzochte ervaringen bijgesteld worden. Neem bijvoorbeeld de jaarplanning van culturele activiteiten. Dit project kun je opdelen in de volgende fases: ideevorming, uitwerking plannen, uitvoering plannen, voorbereiden volgend jaar.

Met wie evalueer je?

Nu je bepaald hebt waarom je welke informatie wilt verzamelen, kun je bepalen welke partijen je die informatie kunnen leveren. Dit kunnen collega's, de directie van de school, leerlingen, ouders, culturele instellingen of de subsidieverlener zijn. Je kunt ook meer evaluatievragen hebben, per vraag bepaal je dan bij welke partij je de benodigde informatie kan halen.



TIPS

- Evalueer niet alleen op directieniveau, maar juist ook op het uitvoeringsniveau. Vergeet de leerlingen niet mee te nemen!
- Evalueer niet alleen binnen de school, maar ook buiten de school (denk bijvoorbeeld aan ouders en culturele instellingen).

Hoe stel je vragen?

Je hebt nu vastgesteld waarom je gaat evalueren en hoe je dat gaat aanpakken. Maar hoe zorg je er nu voor dat je niet alleen maar te horen krijgt wat je al weet of alleen maar wat je wilt horen? Kortom, hoe

krijg je objectieve informatie boven tafel en voorkom je dat je stuurt bij evaluatievragen?

Voor het stellen van zowel schriftelijke als mondelinge vragen kun je de volgende criteria hanteren:

- Wees zo *concreet* mogelijk: definieer duidelijk waarnaar je vraagt, specificeer dat zo mogelijk naar tijd en plaats en vraag indien mogelijk naar telbare antwoorden.
- Zorg dat de vragen *beantwoordbaar* zijn: vraag niet al te gedetailleerde informatie, stel de vraag zo simpel en kort mogelijk, stel één vraag tegelijk en vermijd ontkenningen. Daarnaast moeten de vragen natuurlijk te beantwoorden zijn door degene die je de vraag voorlegt.
- Stel je vragen zo *neutraal* mogelijk: verstop geen normen of verwachtingen in de vraag en veronderstel niet teveel voorkennis.

Andere mogelijkheden voor laagdrempelige evaluatie:

- Gebruik de koffieautomaatgesprekjes in de ochtend en middag (en zet hier misschien een tablet neer met een ultrakorte vragenlijst die mensen tijdens het wachten op de koffie even kunnen invullen).
- Zet een online interactieve tool zoals Menti-meter in aan het begin van een teamvergadering waarmee leerkrachten met hun smartphone kunnen reageren.
- Een uitdagende aanklikbare vragenlijst voor ouders in het digitale infobulletin.
- Een petje-op-petje-af-spel, reageren op stellingen. Dit kan zowel bij leerlingen als bij je collega's!



TIPS

- Stel je vragen in een logische volgorde: stel eerst algemene vragen en vraag vervolgens naar steeds gedetailleerdere informatie.
- Formuleer je vragen en antwoorden SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) of SPORT: Specifiek, Positief, Observerbaar, Realistisch en Tijdsgebonden.

Hoe communiceer je de uitkomsten?

Met de evaluatie stel je vragen en verzamel je informatie. Vervolgens ga je die informatie bekijken en vallen je zaken op. Soms zijn dat positieve uitkomsten: bijna alle leerlingen vonden het een leuke voorstelling, de leerkracht had plezier in het integreren van de culturele activiteit in het lesprogramma of alle leerkrachten beginnen zich bewust te worden van het nut van cultuuronderwijs. Soms zijn het verbeterpunten die voor iedereen duidelijk zijn: de voorstelling bleek te lang te zijn voor leerlingen uit groep 1 en 2, de gymzaal was geen geschikte plek voor de schilderworkshop of de formulering van het beleid moet nog vertaald worden naar de dagelijkse praktijk. Maar soms ook zijn de bevindingen ronduit negatief: de culturele instelling maakte niet waar wat ze had beloofd, de culturele instelling was zeer teleurgesteld over de voorbereiding van de leerlingen door leerkracht of de leerkrachten herkennen de visie op cultuuronderwijs helemaal niet.

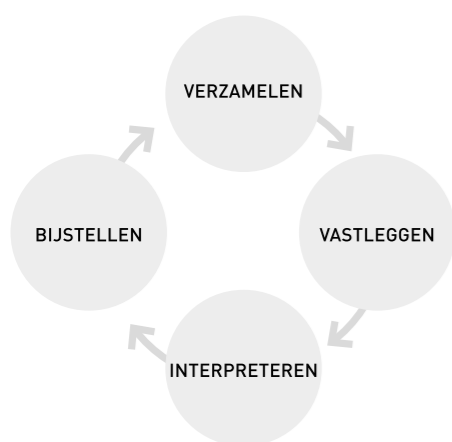
In het geval van negatieve uitkomsten van de evaluatie is het niet leuk om die bekend te maken. Toch is het verstandig dit wel te doen, zodat er verbeterd kan worden. Dit zijn enkele praktische tips hoe je hier het beste mee om kunt gaan:

- Mocht je het evaluatieverslag openbaar willen maken, ga dan eerst in gesprek met de personen op wie de negatieve uitkomsten van toepassing zijn, zodat zij niet overvallen worden.
- Bij het gesprek met de betrokken persoon of instelling is het handig de regels voor feedback in gedachten te houden:
 - 1 Noem eerst iets positiefs dat verband houdt met het onderwerp
 - 2 Zeg objectief wat er gebeurde waar je kritiek op hebt, spreek daaruit vanuit jezelf (in *ik-zinnen*)
 - 3 Vermijd het woord 'maar', zeg niet: 'Ik vond dat je het goed deed, maar je bent wel te veel aan het woord geweest.' Zeg in plaats daarvan: 'Ik vond dat je het goed deed. Ik zag dat je veel aan het woord was.'

- 4 Vertel wat hiervan het gevolg was, spreek wederom vanuit jezelf. Bijvoorbeeld: 'Dat had tot gevolg dat ik me ongelukkig voelde, omdat ik mijn onderwerpen niet kon noemen.'
 - 5 Geef een suggestie hoe dit beter zou kunnen. Bijvoorbeeld: 'Als je tussendoor had gevraagd of anderen nog iets wilde opmerken, dan had ik me daar beter bij gevoeld.'
- Formuleer de verbeteracties niet beschuldigend, maar ontwikkelingsgericht: de leerlingen waren nu niet goed voorbereid op de voorstelling die zij gingen zien, in de toekomst moeten we tijd plannen voor voorbereiding van de leerlingen, waardoor zij meer van de culturele activiteit kunnen leren.

Het evaluatieproces

Evalueren doe je in vier stappen: verzamelen, registreren, interpreteren van informatie en bijstellen van de aanpak. De vier stappen volgen telkens weer op elkaar en vormen dus een cyclus. De doorlooptijd van de evaluatie verschilt afhankelijk van de manier van evalueren.



TIPS

- Stel een evaluatieplan op waarin je vastlegt welke onderwerpen je wilt evalueren en hoe vaak je dat wilt doen. Richtlijnen kun je gratis downloaden via de website van Sardes: [koersen op kwaliteit](#).
- Maak voor je eigen school een vragenlijst voor evaluatie van interne of externe culturele activiteiten.



Checklist

- 1 Waarom evalueer je?
 - om te bepalen wat de leerlingen hebben geleerd
 - om achteraf te verantwoorden
 - om het werk te verbeteren
- 2 Wat is het doel van de evaluatie?
 - Wat wil je weten? Welke vragen moet de evaluatie beantwoorden?
 - Met welk resultaat ben je tevreden?
- 3 Wie kunnen welke evaluatievragen beantwoorden?
 - Kwestie A te beantwoorden door:
 - Collega's
 - Directie
 - Leerlingen
 - Ouders
 - Medewerkers culturele instellingen
 - Subsidieverlener
 - Kwestie B te beantwoorden door:
 - Collega's
 - Directie
 - Leerlingen
 - Ouders
 - Medewerkers culturele instellingen
 - Subsidieverlener
- 4 Wanneer evalueer je? (Achteraf of tussentijds of beide)
- 5 Hoe ga je informatie verzamelen?
- 6 Hoe leg je de verzamelde informatie vast?
- 7 Welke inzichten levert de evaluatie op?
- 8 Welke acties moeten ondernomen worden?
 - Wat moet er veranderen?
 - Wie moeten geïnformeerd worden over de bevindingen?
 - Wat moet er in de toekomst gedaan worden?

Colofon

Dossier ICC

Deel 1 Van visie naar beleid

Deel 2 Cultuur en onderwijs

Deel 3 Van plan naar praktijk

Oorspronkelijke auteurs

Pieter Mols, Karin Kievit, Ruby Elmans en Marlies Tal

Revisie en redactie

Inger van Til (Cultuurkracht)

Met bijdragen van Ronald Kox, Karin van Dijk, Max van Alphen en Marian van Miert (LKCA), Christel van der Velden (Collage Almere), Judith Vossen en Babette van Harsseelaar (Plein C) en Mark Wester (De Kunstbeweging).

Vormgeving

Taluut, Utrecht

Druk

Drukkerij Libertas Pascal, Utrecht

Uitgever

Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA)

Lange Viestraat 365

Postbus 452

3500 AL Utrecht

030 711 51 00

info@lkca.nl

www.lkca.nl

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via info@lkca.nl.

ISBN 978-90-6997-171-1

@LKCA Utrecht mei 2024

